CHAMBRE DES COMMUNES
HOUSE OF COMMONS
CANADA

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

HUMA • NUMÉRO 103 • 1re SESSION • 42e LÉGISLATURE

TÉMOIGNAGES

Le mercredi 9 mai 2018

Président

M. Bryan May

Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées

Le mercredi 9 mai 2018

● (1550)

[*Traduction*]

Le président (M. Bryan May (Cambridge, Lib.)): Bonjour à tous. Je m'excuse de commencer en retard. Nous allons donc commencer, sans trop de préambule.

Conformément au paragraphe 108(2) du Règlement et à la motion adoptée par le Comité le jeudi 9 novembre 2017, le Comité reprend son étude de l'apprentissage par l'expérience et de la préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens.

Aujourd'hui, le Comité entendra des témoins qui s'exprimeront sur le sujet de l'éducation coopérative et des programmes. Je promets que mon parti pris pour l'Université de Waterloo ne transparaîtra pas trop.

Nous recevons aujourd'hui, par vidéoconférence en provenance de Victoria, en Colombie-Britannique, Norah McRae, directrice exécutive, programme d'éducation coopérative et services de carrière de l'Université de Victoria. Je crois comprendre que vous avez peut-être un nouveau rôle — est-ce public?

Mme Norah McRae (directrice exécutive, University of Victoria, Co-operative Education Program and Career Services): Oui, c'est public. Cela ne commence pas avant septembre, toutefois.

Le président: Peut-être pourriez-vous nous en parler un peu plus tard.

Nous accueillons Patrick Snider, directeur, Politiques des compétences et immigration, de la Chambre de commerce du Canada.

Nous recevons Kristine Dawson, présidente désignée, et Anne-Marie Fannon, présidente sortante, de l'Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada.

Gail Bowkett, directrice, Politique d'innovation de Mitacs, est avec nous.

Nous recevons Judene Pretti, du Centre for the Advancement of Co-operative Education, de l'Université de Waterloo.

Bienvenue à vous tous. Nous allons immédiatement passer aux déclarations liminaires.

La première à passer est Mme McRae. Les sept prochaines minutes vous sont entièrement réservées.

Mme Norah McRae: Merci beaucoup.

Comme on l'a souligné, je m'appelle Norah McRae et je suis directrice exécutive du programme d'éducation coopérative et des services de carrière de l'Université de Victoria, dans la magnifique ville de Victoria, en Colombie-Britannique.

Je vous remercie de me donner l'occasion de présenter un mémoire au Comité permanent des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées de la Chambre des communes en guise de contribution à l'étude sur la façon dont l'apprentissage par l'expérience peut guider les jeunes Canadiens dans le cadre des transitions entre l'école secondaire, l'enseignement postsecondaire et le marché du travail.

Le mémoire portera principalement sur l'apprentissage intégré au travail relié aux études, forme d'apprentissage par l'expérience, et le rôle qu'il joue pour appuyer la transition des étudiants de niveau postsecondaire vers le marché du travail.

L'apprentissage intégré au travail, ou AIT, est un modèle d'éducation qui prépare les étudiants en les dotant des compétences requises au XXI^{e} siècle pour réussir sur le marché du travail et qui leur permet de faire la transition vers l'emploi, les préparant à un apprentissage tout au long de la vie. Ce cadre d'éducation est appliqué sous une diversité de formes partout sur la planète, mais peu importe la structure ou les détails opérationnels du programme, certains aspects clés sont communs: la nature authentique et productive de l'expérience et la participation au milieu de travail; l'intégration pédagogique de l'apprentissage en milieu de travail et de l'apprentissage scolaire; les résultats des étudiants qui débouchent sur l'employabilité et la réflexion de transformation utile. L'enseignement coopératif, les stages, l'apprentissage par l'engagement communautaire, la recherche appliquée, les expériences de travail, les programmes d'apprentissage, l'entrepreneuriat, les cliniques, les expériences pratiques et les stages cliniques ainsi que les stages pratiques sont tous des modèles d'AIT relié aux études.

En 2016, les Nations unies ont lancé 17 objectifs de développement durable afin de s'attaquer et de mettre fin à l'injustice et à l'inégalité dans tous les pays du monde, y compris le Canada. Le quatrième ODD prône une éducation inclusive de qualité pour tous et fait la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie, et cela peut être accompli au moyen de la conception d'un apprentissage intégré au travail qui réagit aux défis du chômage ou du sous-emploi des jeunes, de la perte d'emploi attribuable à la nature changeante du travail et de l'accès inéquitable à l'éducation.

Les recherches révèlent que l'AIT est considéré comme un mécanisme puissant pour permettre aux étudiants d'acquérir des compétences améliorant l'employabilité. Les étudiants font plus facilement la transition entre un établissement postsecondaire et le milieu de travail, et les employeurs préfèrent les étudiants qui obtiennent un diplôme d'un programme d'AIT. Ces résultats en matière d'employabilité montrent un modèle d'éducation qui crée de solides rendements sur l'investissement public en éducation et qui contribue à abaisser les taux de chômage et de sous-emploi des jeunes.

Dans le cas d'un programme d'AIT qui est rémunéré — par exemple, l'enseignement coopératif — les études postsecondaires deviennent plus abordables, puisque le fardeau des droits de scolarité est amélioré au moyen des salaires gagnés durant l'expérience d'AIT. Par exemple, dans l'ensemble du Canada, on comptait l'an dernier 70 000 stages de travail coopératifs, et chacun prévoyait une rémunération moyenne de 10 000 $. Cela représente plus de 700 millions de dollars en salaires gagnés par les étudiants du programme d'enseignement coopératif l'année dernière.

Les étudiants qui participent à des programmes d'apprentissage intégré au travail ont l'occasion de perfectionner leur capacité d'agir et leur autonomie en tant qu'apprenants au moyen de l'AIT, ce qui les aide à comprendre leurs forces et leurs faiblesses personnelles au travail et ailleurs. L'exposition précoce à la communauté et à l'industrie peut aider les étudiants à préciser leurs intérêts et leurs passions, à prendre des décisions éclairées au sujet de leur cheminement scolaire et de leurs objectifs professionnels, à définir leur propre identité professionnelle et à se créer un réseau professionnel de personnes-ressources avant d'obtenir leur diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire. Les expériences internationales d'AIT qui permettent l'acquisition de capacités interculturelles et de visions du monde élargies renforcent la compétitivité des diplômés canadiens sur la scène mondiale. Ces aspects de l'AIT aident à fournir aux étudiants les capacités requises pour s'adapter à un avenir imprévisible et qui évolue rapidement dignes du XXIe siècle.

L'Association of American Colleges & Universities fait la promotion de l'intégration de pratiques à incidence élevée, comme l'AIT, dans l'expérience d'apprentissage des étudiants. L'inclusion de ces pratiques à incidence élevée dans l'éducation fournit à des étudiants généralement mal desservis l'occasion d'accéder à un enseignement postsecondaire et permet d'augmenter le taux de rétention et de participation des étudiants.

En guise d'exemple, l'Université de Victoria compte un certain nombre de programmes d'AIT qui s'adressent à des étudiants autochtones. Le programme LE,NONET fournit aux étudiants autochtones des stages communautaires ou des stages de recherche, et le programme coopératif pour Autochtones offre aux étudiants autochtones un soutien financier pour des stages de travail, y compris ceux qui sont offerts dans les collectivités autochtones.

En résumé, l'AIT procure de nombreux avantages aux établissements d'enseignement, à l'industrie et aux étudiants, et il permet de s'attaquer au chômage et au sous-emploi des jeunes, aux pertes d'emploi attribuables à la nature changeante du travail et à l'accès inéquitable à l'éducation.

Le présent mémoire contient une recommandation à l'intention du Comité permanent sur des façons de fournir du soutien et de l'orientation aux établissements d'enseignement et aux intervenants de l'industrie afin de poursuivre la conception de programmes d'AIT de qualité. Voici les besoins cernés: en premier lieu, un programme pour les étudiants, les employeurs et les praticiens qui peut servir de ressource pour les programmes d'AIT de l'ensemble du Canada; en deuxième lieu, un cadre d'assurance de la qualité canadien; et en troisième lieu, l'évaluation novatrice des résultats en matière d'apprentissage et une recherche longitudinale afin de comprendre les répercussions de l'AIT sur l'employabilité des étudiants, la productivité et l'innovation en milieu de travail et la capacité des étudiants d'être les chefs de file de l'avenir pour ce qui est de créer un monde meilleur.

● (1555)

Même s'il appert que l'AIT peut aider à combattre le chômage et le sous-emploi des jeunes, il reste encore beaucoup à faire pour concevoir un nouveau programme et de nouvelles expériences qui peuvent mieux préparer tous les diplômés canadiens de programmes d'AIT en leur fournissant les compétences, les connaissances et les capacités nécessaires pour s'adapter et s'épanouir dans des milieux de travail mondiaux et diversifiés. L'élaboration d'un nouveau programme d'AIT novateur est essentielle, puisqu'une nouvelle cohorte d'étudiants de la génération Z a récemment commencé à entrer dans les établissements d'enseignement postsecondaire.

La génération Z est la première à avoir eu un accès rapide, dans l'enfance, à la technologie numérique et à Internet. Les étudiants apprennent dans la salle de classe et participent au travail de façon unique par rapport à celle des générations précédentes, en raison de leurs compétences technologiques. Par conséquent, la pédagogie de l'AIT doit s'adapter aux besoins changeants des étudiants immergés dans un monde axé sur la technologie, ainsi qu'aux besoins changeants du milieu de travail du XXIe siècle.

Au Canada, nous sommes les seuls au monde à posséder un processus d'accréditation pour l'enseignement coopératif. Dans le cadre de ce processus, géré par l'entremise de CEWIL Canada, on a établi un ensemble de normes de qualité et un processus d'assurance de la qualité pour les programmes d'enseignement coopératif de partout au pays. À mesure que l'AIT continue de croître, il est nécessaire d'établir la qualité et la rigueur dans les programmes afin qu'on s'assure d'obtenir les résultats souhaités. L'élaboration d'un cadre d'assurance de la qualité canadien pour toutes les formes d'AIT est essentielle et nous permettrait de préserver notre réputation mondiale d'excellence en matière d'AIT.

L'appui de ces recommandations va permettre à la communauté canadienne d'enseignants, de praticiens, d'employeurs et de chercheurs en AIT de faire des progrès importants en établissant des programmes efficaces d'AIT et en y apportant des innovations. Ceux-ci produiront un effet durable grâce aux établissements d'enseignement, aux étudiants, à nos diplômés et aux milieux de travail de partout au Canada et profiteront à la société canadienne dans son ensemble.

Merci.

Le président: Merci beaucoup. Aussi, je vous remercie d'avoir respecté la limite de temps. C'était très bien.

Nous passons maintenant à Patrick Snider, directeur, Politiques des compétences et immigration, de la Chambre de commerce du Canada.

M. Patrick Snider (directeur, Politiques des compétences et immigration, Chambre de commerce du Canada): Monsieur le président, madame et monsieur les vice-présidents et mesdames et messieurs, je suis heureux d'avoir l'occasion de m'adresser au comité des ressources humaines, du développement des compétences et du développement social sur la question de l'apprentissage intégré au travail.

La Chambre de commerce du Canada et nos membres appuient passionnément l'apprentissage intégré au travail et le perfectionnement des compétences. Le perfectionnement futur de la main-d'oeuvre est un sujet d'étude majeur et une de nos principales priorités. Des ressources humaines hautement qualifiées sont un moteur de la croissance commerciale et un pilier de la concurrence canadienne. Permettez-moi d'abord de vous donner un bref historique de notre organisation.

La Chambre de commerce du Canada est déterminée à accroître la prospérité partout au Canada. Nous rêvons d'un Canada où tout le monde peut lancer sa propre entreprise et la faire croître dans une économie compétitive et prospère.

Nous sommes une organisation strictement non partisane. Il nous importe peu de savoir qui est au pouvoir; nous voulons voir un Canada qui réussit. À l'instar des partis politiques eux-mêmes, notre appui provient de la base. Nous puisons notre force dans 450 chambres de commerce qui représentent plus de 200 000 entreprises de toutes les tailles, de tous les secteurs et de toutes les régions du Canada.

Nos membres nous ont maintes fois répété que les pénuries de compétences et la difficulté de trouver les bons travailleurs représentent certains des plus grands enjeux auxquels ils font face. L'apprentissage intégré au travail est crucial pour combler ces lacunes et relier de jeunes Canadiens talentueux à des carrières durables de grande qualité.

C'est une des raisons pour lesquelles nous avons publié, plus tôt cette année, le rapport *Compétences pour un futur automatisé*, qui examine la question du perfectionnement des compétences et l'évolution des milieux de travail. Il examine le marché du travail changeant du Canada et offre un certain nombre de recommandations pour relier les Canadiens à des emplois.

Notre rapport repose sur les meilleures données actuelles, et il est guidé par l'expérience d'employeurs, d'enseignants et des étudiants eux-mêmes, que nous avons entendus dans le cadre d'une série de tables rondes qui se sont tenues partout au pays.

Nous avons entendu l'appui unanime en faveur de l'obtention, pour les étudiants, d'une expérience de travail rémunéré de grande qualité qui est liée à leur programme d'études. L'apprentissage intégré au travail est essentiel pour permettre d'acquérir le type de compétences qui seront nécessaires dans l'économie future.

Des choses comme le professionnalisme, l'initiative personnelle, la réflexion critique et l'entrepreneuriat sont toutes des compétences qui sont acquises au travail. Ces compétences durables continueront d'être pertinentes, peu importe la technologie qui est adoptée ou les changements qui se produisent dans le marché du travail ou dans nos entreprises.

Les entreprises comprennent la valeur d'accepter des étudiants pour leur donner une expérience de travail. Cela soutient le processus d'embauche en fournissant aux employeurs et aux étudiants l'occasion de mettre à l'essai des postes et des personnes et de trouver la meilleure correspondance possible. C'est associé à des gains de productivité et à une adéquation étroite entre les employés et leur poste.

Par ailleurs, la récente rencontre de représentants du B7 a confirmé l'importance du rôle des entreprises dans le perfectionnement de la main-d'oeuvre. Des rôles importants comme le soutien de la croissance inclusive, la coordination avec des enseignants pour promouvoir les compétences qui sont en demande et la promotion de l'apprentissage intégré au travail ainsi que les possibilités en matière de reconversion de la main-d'oeuvre ont tous été confirmés par la Chambre de commerce du Canada, mais aussi par nos partenaires dans l'ensemble des pays du G7.

De nombreuses entreprises sont en mesure de réussir à participer à des programmes d'apprentissage intégré au travail. Nous avons entendu de nombreux exemples d'histoires de réussite dans le cadre de nos conversations — de grandes sociétés d'Ottawa jusqu'à Vancouver et de partout entre ces deux villes. Toutefois, la demande pour ces postes continue d'excéder la capacité des employeurs de les fournir pour y répondre.

Le gouvernement ne doit pas oublier que la grande majorité des entreprises au Canada sont des petites et moyennes entreprises qui n'ont peut-être pas les mêmes ressources que nos grandes sociétés pour fournir des possibilités d'AIT. Bon nombre d'entre elles n'ont pas les professionnels des ressources humaines spécialisés nécessaires pour être en mesure de demander du financement et de rechercher des partenariats dans l'éducation supérieure ni les ressources financières nécessaires pour fournir un emploi temporaire aux apprenants.

Ces entreprises profiteraient grandement du talent, de l'énergie et du soutien des apprenants. Elles seraient aussi en mesure de procurer une vaste gamme d'expériences en fournissant le point de vue d'une petite entreprise. Si nous voulons que les jeunes découvrent l'entrepreneuriat, il n'y a pas de meilleur endroit pour eux que de travailler auprès d'entrepreneurs.

C'est le rôle d'un gouvernement de créer des mesures incitatives qui soutiennent les postes rémunérés d'apprentissage intégré au travail. Particulièrement pour les petites et moyennes entreprises, le soutien doit être accessible et ciblé.

Des programmes existants, comme le programme Emplois d'été Canada, sont importants; toutefois, les obstacles comme des échéanciers stricts pour les demandes ou les limites par rapport à l'âge des participants peuvent empêcher les étudiants de profiter pleinement de ces programmes. La rationalisation des demandes, la création d'échéanciers plus souples et l'offre d'un soutien à un plus grand nombre d'étudiants permettraient d'améliorer l'accès à ces postes.

En même temps, l'information doit être recueillie et transmise de façon plus efficace. Les liens entre l'éducation et l'emploi sont moins évidents aujourd'hui qu'ils l'étaient auparavant. On doit recueillir des données plus détaillées afin de guider les étudiants vers leur programme d'éducation et un emploi utile. De nombreuses industries réclament des travailleurs et des compétences particulières, mais les étudiants ont peu de renseignements fiables sur celles-ci et sur la façon de les rejoindre.

Nous appuyons une tendance vers des renseignements plus détaillés sur le marché du travail. Les entreprises et les étudiants ont besoin d'un système qui examine l'offre et la demande des compétences de façon plus générale, plutôt que de s'attacher aux seules qualifications officielles.

● (1600)

Enfin, nous aimerions rappeler au Comité que l'apprentissage intégré au travail représente un avantage concurrentiel pour ce qui est d'attirer des talents internationaux au Canada. Nous sommes engagés dans une course mondiale pour attirer les meilleurs étudiants, et les plus brillants, au Canada. Le fait de nous assurer que les étudiants qui viennent au Canada peuvent participer à des programmes d'apprentissage intégré au travail va nous aider à conserver notre position en tant que carrefour d'idées et d'innovation. Cela peut se faire grâce à un certain nombre de moyens particuliers.

Le fait de permettre aux étudiants étrangers d'être admissibles à des programmes, comme le programme Emplois d'été Canada, aiderait les étudiants et les entreprises. Le fait de s'assurer que les permis de travail des étudiants autorisent les étudiants étrangers à participer à des stages en entreprise sans avoir à obtenir un permis de travail distinct aiderait également à rationaliser la participation. Enfin, le fait que le temps passé au Canada pour des études puisse compter dans l'admissibilité à la citoyenneté permettrait d'accélérer le processus de transition vers la résidence permanente.

Ce ne sont que quelques exemples de mesures qui pourraient contribuer à une meilleure harmonisation du travail et des études au Canada pour les talents mondiaux. Nous espérons que vous tiendrez compte de ces recommandations dans le cadre de la préparation de votre rapport.

Je vous remercie à nouveau de m'avoir fourni l'occasion de m'adresser à vous.

● (1605)

Le président: Merci, monsieur.

Nous recevons maintenant Kristine Dawson, présidente désignée, et Anne-Marie Fannon, présidente sortante, de l'Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada.

Bienvenue à vous deux.

Mme Anne-Marie Fannon (présidente sortante, Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada): Merci beaucoup, monsieur le président et mesdames et messieurs, de me fournir l'occasion de parler de notre association, l'Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada. Je m'appelle Anne-Marie Fannon et je suis la présidente sortante. Je vais partager mon temps avec ma collègue Kristine Dawson, la présidente désignée.

CEWIL Canada représente plus de 90 établissements d'enseignement postsecondaire, universités, collèges et écoles polytechniques situés dans toutes les provinces du pays. Notre expertise repose sur notre capacité de relier des étudiants à l'industrie et à des partenaires communautaires et d'assurer des expériences de qualité pour tous les intervenants. En tant que praticiens, nous voyons au quotidien les avantages concrets pour les étudiants qui participent à des programmes d'apprentissage intégré au travail. Ils acquièrent une expérience du monde réel et des compétences transférables importantes, ils établissent leur réseau professionnel, ils évoluent sur le plan professionnel et, dans de nombreux cas, ils gagnent un revenu essentiel pour aider à payer leurs études.

Nos partenaires employeurs obtiennent l'accès à des employés étudiants flexibles et efficients et à un bassin de talents de grande qualité. Selon des études menées aux États-Unis, les embauches d'étudiants constituent la meilleure source de nouveaux talents. Les anciens stagiaires reçoivent de meilleures évaluations du rendement, sont promus plus rapidement et restent plus longtemps. Lorsqu'il est offert comme partenariat réel entre l'étudiant, l'établissement d'enseignement postsecondaire et l'employeur, l'apprentissage intégré au travail est simplement une solution gagnante pour tous.

Au cours des 45 dernières années, notre association dirigée par des bénévoles s'est efforcée de transcender les frontières provinciales et de produire des répercussions à l'échelle nationale. Comme Norah l'a mentionné, en 1979, nous avons établi un service d'accréditation qui établit les normes pour les programmes d'enseignement coopératif postsecondaire au Canada. En plus de permettre l'établissement de paramètres de qualité, cela a contribué à l'établissement de la définition nationale d'un « stage », ce qui prévoit, entre autres attributs, la rémunération de tous les stages de travail au Canada.

CEWIL a récemment lancé une base de données statistiques bilingue et nationale afin de recueillir des renseignements sur le nombre de stages de travail coopératifs au Canada, y compris des détails sur le lieu, les employeurs et les salaires versés aux étudiants. Même si nous nous efforçons toujours d'obtenir un taux de déclaration de 100 % de la part de nos membres, les données initiales que nous avons recueillies sur plus de 112 000 stages de travail coopératifs sont très prometteuses.

L'an dernier, CEWIL a élargi son mandat d'enseignement coopératif pour englober toutes les formes d'apprentissage intégré au travail. Dans le cadre de notre mandat élargi, nous cherchons à établir une capacité pour les praticiens canadiens, en créant une meilleure préparation au marché du travail à l'intention des jeunes Canadiens et en établissant des normes nationales en matière de qualité pour toutes les formes d'AIT.

En février dernier, CEWIL a rassemblé des intervenants clés afin de lancer une conversation sur l'avenir de l'AIT au Canada. Notre événement a rassemblé un vaste éventail de participants, y compris des représentants de six ministères de l'Enseignement supérieur, de la Commission de la fonction publique, de Statistique Canada, d'EDSC, d'Universités Canada, de CICan, d'écoles polytechniques, de Mitacs et de l'industrie et de tous les partenaires de programmes d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants. Durant cette réunion, nous avons exploré des façons de soutenir la croissance de l'AIT à l'échelle nationale, y compris la création d'un langage commun, la collecte de données et l'établissement d'une stratégie nationale pour l'apprentissage intégré au travail. Nous allons poursuivre ce travail au moyen d'une deuxième conversation nationale qui se tiendra à Montréal le 2 août.

Il y a 40 ans, des membres de CEWIL ont rencontré des représentants du gouvernement fédéral pour recommander que tous les fonds fédéraux consacrés à des programmes d'enseignement coopératif tiennent compte de la qualité et de la durabilité. Nous sommes ici aujourd'hui pour nous faire l'écho de ce message. Nous saluons les investissements du gouvernement fédéral dans l'apprentissage intégré au travail et encourageons d'autres investissements qui ont une incidence à l'échelle des systèmes. Même si l'éducation relève de la compétence provinciale, le gouvernement fédéral peut et devrait jouer un rôle pour ce qui est de soutenir des initiatives qui vont aider à renforcer la capacité à l'échelle nationale et mieux préparer les jeunes du Canada à soutenir la concurrence sur la scène mondiale.

Je vais maintenant demander à Kristine de vous faire part de certaines de nos recommandations.

Mme Kristine Dawson (présidente désignée, Enseignement coopératif et l'apprentissage en milieu de travail Canada): Merci, Anne.

J'aimerais souligner quelques éléments clés du mémoire présenté par CEWIL Canada au Comité. Nos praticiens et membres à part entière sont déterminés à soutenir la transition entre l'école et le travail et peuvent fournir une consultation utile au Comité et à des initiatives fédérales futures.

Le soutien du gouvernement fédéral est extrêmement important pour la création d'une stratégie nationale cohérente afin qu'on puisse réagir aux défis, cerner les possibilités et miser sur les résultats associés à l'AIT. CEWIL est dans une position idéale pour susciter et faciliter la collaboration avec une diversité d'intervenants intéressés, dans le but de renforcer l'apprentissage par l'expérience et l'apprentissage intégré au travail partout au pays. En 2015, l'Australie a créé une stratégie nationale pour l'AIT à laquelle participaient son gouvernement fédéral, son conseil commercial, sa chambre de commerce et des associations postsecondaires. C'est un modèle que le Canada devrait explorer.

Simultanément, le Canada doit établir des infrastructures afin de mieux comprendre, opérationnaliser et évaluer les répercussions des programmes d'AIT à l'échelle nationale. Plus précisément, CEWIL recommande que le gouvernement finance l'expansion de la base de données statistiques sur les programmes coopératifs afin d'inclure les taux de participation d'autres formes d'AIT, comme les stages et les expériences pratiques.

CEWIL appuie le programme d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants exploité par EDSC et le voit comme une mesure importante pour améliorer la participation à l'AIT parmi les secteurs des STIM et divers secteurs d'activités. Toutefois, nous recommandons que le programme fournisse également des subventions à des organismes à but non lucratif et à des industries du secteur public, particulièrement des organisations de soins de santé et des organisations communautaires où les possibilités d'AIT pour les étudiants sont souvent non rémunérées. En élargissant les subventions salariales du PAITE pour englober le secteur public et les organismes à but non lucratif, le gouvernement fédéral a l'occasion d'apporter un changement systémique au sein de ces industries, d'encourager et de favoriser une culture d'emploi rémunéré pour les travailleurs étudiants et de fournir un soutien accru aux étudiants autochtones et aux étudiants handicapés, qui sont inscrits de façon disproportionnée à des programmes actuellement exclus du financement.

Même si le PAITE finance des stages de travail de 16 semaines, un des défis de la conception actuelle du programme Emplois d'été Canada, c'est que de nombreux postes ne sont financés que pour 8 semaines, ce qui n'est pas suffisant pour satisfaire aux exigences en matière de crédits des stages de travail coopératifs. De plus, de nombreux étudiants dans le domaine des arts et des sciences sociales, ou ceux qui oeuvrent dans des organisations communautaires ou dans le secteur à but non lucratif, finissent par travailler sans rémunération pour les semaines restantes ou font des pieds et des mains pour obtenir un autre emploi. Le financement d'emplois d'été entre 8 et 16 semaines offrirait la flexibilité dont les étudiants ont besoin.

● (1610)

Enfin, CEWIL encourage aussi le gouvernement à élargir le soutien financier de manière à inclure un groupe démographique essentiel à la réussite économique du Canada, les étudiants étrangers. D'après le Bureau canadien de l'éducation internationale, 51 % des étudiants étrangers prévoient présenter une demande de résidence permanente au Canada. Le fait d'offrir à ce groupe d'étudiants l'admissibilité au financement permettrait d'augmenter, d'une part, leurs chances d'obtenir une expérience de travail canadienne utile menant à la résidence permanente et, d'autre part, leur capacité de réussir à s'intégrer au marché du travail canadien, en stimulant l'innovation et la prospérité.

Encore une fois, je vous remercie de cette occasion. Nos membres croient que nous pouvons collectivement travailler à établir des partenariats dans l'intérêt des jeunes Canadiens.

Le président: Merci beaucoup.

Nous accueillons maintenant Gail Bowkett, directrice, Politique d'innovation, de Mitacs.

Mme Gail Bowkett (directrice, Politique d'innovation, Mitacs): Merci, monsieur le président, madame et monsieur les vice-présidents et mesdames et messieurs, d'abord de mener cette étude, ensuite d'inclure Mitacs dans les débats d'aujourd'hui. Je suis très heureuse d'être ici avec tous mes collègues présents. Je crois que vous constaterez une correspondance étroite entre tous les commentaires que nous présenterons ici aujourd'hui.

Je suis vraiment très heureuse de représenter Mitacs. J'espère que Mitacs est un nom qui vous dit quelque chose et que c'est une organisation que vous connaissez dans une certaine mesure, mais je vais vous donner un bref aperçu de qui nous sommes en tant qu'organisation et de ce que nous faisons dans le but de donner un certain contexte aux éléments que je souhaite présenter au Comité aujourd'hui.

Mitacs est un organisme national à but non lucratif. Nous sommes établis à l'Université de la Colombie-Britannique, à Vancouver. Depuis 17 ans maintenant, nous fournissons principalement à des étudiants diplômés des expériences d'apprentissage intégré au travail, sous forme de stages de recherche scientifiquement valides, auprès de partenaires de l'industrie, qui sont complétés par une série d'ateliers de perfectionnement professionnel et de formation axée sur les compétences.

Nos programmes embrassent toutes les disciplines, des sciences sociales aux STIM en passant par les sciences humaines, mais nous appuyons aussi la recherche multidisciplinaire. Nous travaillons dans toutes sortes d'industries, dans le secteur privé et dans le secteur à but non lucratif. Nous travaillons auprès de grandes et de petites entreprises, et nos programmes sont offerts au pays et à l'étranger.

Nous nous sommes d'abord intéressés aux étudiants de cycle supérieur, aux étudiants au doctorat et à la maîtrise ainsi qu'aux étudiants de niveau postdoctoral, pour enfin embrasser l'éventail complet des études postsecondaires au Canada. Récemment, nous avons élargi l'admissibilité à notre programme de base au secteur des collèges et des écoles polytechniques. Nous sommes très enthousiastes à l'idée de voir les projets qui en découleront. Cette mesure a été lancée il y a environ deux mois. Nous cherchons en ce moment à appliquer cela aux étudiants de premier cycle, en commençant par le Québec.

Nous avons aussi récemment commencé à offrir un programme de premier placement comme agent de mise en oeuvre de la Stratégie emploi jeunesse du gouvernement du Canada.

Tous nos programmes reposent sur le modèle des stages de recherche. Nous nous concentrons sur la recherche, l'entrepreneuriat et la commercialisation. Nous fournissons actuellement environ 6 000 stages par année, et visons à atteindre une cible de 10 000 stages par année d'ici l'an 2020.

Je sais que le Comité a entendu un certain nombre de témoins tout au long de l'étude. J'ai lu plusieurs des observations qui ont été fournies au Comité, et je pense qu'on a déjà brossé un tableau très clair en ce qui concerne l'incertitude du marché du travail en raison d'un certain nombre de facteurs. Nous avons encore une fois entendu dire cela aujourd'hui, et je ne répéterai donc pas de nouveau ces enjeux, mais je pense qu'on comprend très clairement que la réussite dans le marché du travail sera de plus en plus difficile pour nos jeunes.

Dans ce contexte, l'apprentissage par l'expérience, particulièrement l'apprentissage intégré au travail, est de plus en plus important pour qu'on s'assure que les jeunes ont les compétences dont ils ont besoin pour faire la transition vers le marché du travail, particulièrement pour les diplômés de nos établissements d'enseignement postsecondaire.

Mitacs est un acteur clé dans le programme d'innovation et de compétences du gouvernement du Canada. Nous bénéficions d'un investissement important du gouvernement du Canada sur cinq ans pour soutenir notre croissance afin d'atteindre cette cible de 10 000 stages par année. Nous tirons profit de ce financement ainsi que du financement provincial fourni dans chaque province du pays et nous stimulons, en plus, des investissements d'entreprises du secteur privé pour chaque stage qu'elles organisent. Tous nos stages sont rémunérés.

Je serai heureuse de faire le suivi auprès du Comité afin de fournir des détails supplémentaires sur les programmes de Mitacs, si cela vous intéresse et peut être utile, mais je vais maintenant rapidement passer aux trois recommandations simples que j'aimerais présenter aujourd'hui au Comité à des fins d'examen.

La première, c'est que le soutien du Canada de l'apprentissage par l'expérience doit tenir compte de tous les niveaux d'enseignement postsecondaire. Une bonne partie des discussions au sujet de l'apprentissage intégré au travail mettent l'accent sur les études de premier cycle, mais nous devons nous assurer de continuer d'intégrer des possibilités pour les étudiants diplômés et les étudiants de niveau postdoctoral. Ce sont des personnes hautement qualifiées et éduquées qui seront les chefs de file de l'innovation et de notre économie. Le fait de fournir des expériences d'apprentissage intégré au travail aux étudiants de ce niveau leur donne la possibilité de mettre à l'essai leurs compétences dans des situations du monde réel, d'explorer de nouvelles perspectives de carrière et de faire la transition vers un emploi utile à l'extérieur du milieu universitaire.

● (1615)

La deuxième recommandation serait que les stages de recherche soient reconnus comme expériences utiles de l'apprentissage intégré au travail, tant pour les étudiants que pour les partenaires de l'industrie. Comme tels, ils constituent vraiment un outil stratégique pour le Canada.

Il existe de nombreuses formes d'apprentissage intégré au travail, mais les possibilités axées sur la recherche procurent des avantages non seulement aux étudiants, mais aussi aux entreprises qui accèdent à des talents à un moment de la vie où ces jeunes prennent des décisions professionnelles stratégiques. Les entreprises augmentent les investissements dans la recherche et le développement industriels et font avancer leurs propres buts en matière d'innovation et de talents. Cela aide aussi à améliorer la capacité d'absorption de l'industrie pour ce qui d'accepter des étudiants de cycle supérieur et de niveau postdoctoral.

La troisième recommandation concerne l'élargissement des expériences à l'étranger au sein de l'apprentissage par l'expérience. Les expériences à l'étranger sont essentielles pour les jeunes Canadiens, pour qu'ils puissent acquérir des compétences mondiales dont ils auront de plus en plus besoin dans ce marché du travail mondialisé.

Encore une fois, je remercie le Comité d'entreprendre cette étude et d'approfondir davantage le rôle crucial que l'apprentissage par l'expérience joue dans l'acquisition de compétences professionnelles chez nos jeunes diplômés de niveau postsecondaire. Ces expériences doivent inclure tous les niveaux, mettre à profit les connaissances en matière de capacités de recherche de nos jeunes diplômés et avoir une portée mondiale. Ce qu'on investit dans nos jeunes aujourd'hui représente des investissements dans la prospérité économique de notre pays.

Merci beaucoup.

Le président: Merci beaucoup. Nous accueillons maintenant Judene Pretti, du Centre for the Advancement of Co-operative Education de l'Université de Waterloo. Les sept prochaines minutes sont à vous.

Mme Judene Pretti (directrice, University of Waterloo, Waterloo Centre for the Advancement of Co-operative Education): Bonjour et merci beaucoup, monsieur le président et mesdames et messieurs, de m'avoir invitée à comparaître pour vous parler aujourd'hui de l'Université de Waterloo et de son programme d'enseignement coopératif. Le WATCACE est la forme courte utilisée pour le Waterloo Centre for the Advancement of Co-operative Education.

Vous avez entendu parler par mes collègues de CEWIL du modèle du programme coopératif et de son rôle pour soutenir les étudiants et les employeurs en fournissant une éducation utile qui procure aux étudiants les compétences et l'expérience dont ils ont besoin pour réussir dans leur cheminement souhaité à la suite de l'obtention d'un diplôme.

Dans mes commentaires aujourd'hui, j'aimerais faire ressortir quelques caractéristiques uniques du programme coopératif de Waterloo, ainsi que les moyens que le Canada pourrait employer afin d'atteindre un leadership mondial dans la sphère élargie de l'apprentissage intégré au travail.

Un des aspects les plus remarquables du programme coopératif de Waterloo est sa taille, et je vous ferai part de quelques chiffres.

Entre 2007 et 2017, le nombre de stages de travail rémunérés de quatre mois que Waterloo a appuyés a augmenté, passant de 12 900 par année à 21 600 par année. Cela représente actuellement environ 68 % des étudiants des cycles supérieurs parmi toutes les 6 facultés de l'université. Nous comptons 6 900 employeurs actifs en provenance de plus de 60 pays qui embauchent nos étudiants coop. L'an dernier, nous avons traité plus de 1 million de demandes d'emploi dans notre système et facilité 67 000 entrevues en personne, en ligne et au téléphone. Cela a contribué à un taux d'emploi de 97,7 %. Les chiffres sont stupéfiants, mais pour nous, à l'Université Waterloo, ce n'est pas seulement une question de quantité. C'est aussi une question de qualité.

À 89 %, le taux d'emploi après l'obtention d'un diplôme des étudiants coop ressemble à la moyenne provinciale de 88 %. Toutefois, là où les étudiants coop se démarquent, c'est que 96 % d'entre eux déclarent occuper des postes liés à des compétences qu'ils ont acquises durant leur diplôme, comparativement à une moyenne provinciale de 74 %. De plus, deux ans après l'obtention d'un diplôme, 79 % des étudiants coop déclarent gagner plus de 50 000 $ annuellement, par rapport à 39 % dans l'ensemble de la province.

Cela m'amène à parler d'un autre aspect remarquable de notre pratique coop à Waterloo. En 2006, nous avons établi WatPD, programme de perfectionnement professionnel obligatoire pour nos étudiants coop. Le programme WatPD offre des cours en ligne afin de perfectionner des compétences clés ou transférables, y compris des sujets comme la communication, le travail d'équipe et les compétences interculturelles. L'an dernier, nous avons utilisé le programme WatPD et bon nombre des pratiques exemplaires acquises dans l'exécution du programme coopératif au cours des 60 dernières années pour créer un nouveau certificat flexible d'apprentissage intégré au travail connu sous le nom de « EDGE ». Pour les étudiants qui ne participent pas à un programme coopératif, EDGE les guide dans le processus qui vise à apprendre comment repérer et définir les compétences qu'ils acquièrent tout au long de leurs études de premier cycle.

L'existence d'une unité de recherche axée sur les programmes coopératifs est également unique à Waterloo. En 2002, le Waterloo Centre for the Advancement of Co-operative Education a été établi. C'est le département que je dirige maintenant. Notre mandat consiste à mener, à faciliter et à mobiliser de la recherche sur les programmes coopératifs et d'autres formes d'apprentissage intégré au travail.

Grâce à nos recherches, nous avons cerné les facteurs qui ont une incidence sur la qualité de l'expérience de stage des étudiants. Parmi ces facteurs, mentionnons l'impression des étudiants quant à la pertinence du travail pour leurs intérêts scolaires ou professionnels, à la contribution utile à leur milieu de travail et à l'acquisition et à l'apprentissage de nouvelles compétences.

Nous avons aussi enquêté sur les perspectives de directeurs de programmes coopératifs et avons conclu que la plupart considèrent les programmes coopératifs du point de vue de l'emploi et de l'éducation; c'est-à-dire qu'ils perçoivent les étudiants des programmes coopératifs dans le milieu de travail comme des apprenants et des travailleurs. Récemment, nous avons exploré le point de vue des employeurs sur le talent, leurs besoins en matière de talents et la façon dont nombre d'entre eux considèrent les programmes coopératifs comme un réservoir de talents pour leur organisation.

Nous avons entrepris un certain nombre d'activités de mobilisation à WATCACE, y compris des publications dans des revues internationales et des revues à comité de lecture. Nous produisons un bulletin mensuel où les praticiens fournissent leur point de vue concernant la recherche sur l'apprentissage intégré au travail, et nous avons récemment lancé un portail de recherche, un site Web qui donne des liens vers des recherches liées à des programmes coopératifs et à d'autres formes d'apprentissage intégré au travail. Nous prévoyons fournir des ressources additionnelles par l'intermédiaire du portail et en offrant du soutien à une communauté de pratique.

Un aspect très intéressant de la recherche dans les programmes coopératifs et l'apprentissage intégré au travail, c'est le fait qu'elle offre des possibilités d'études dans une grande diversité de disciplines.

● (1620)

Dans le cadre de mon expérience à WATCACE, j'ai eu l'occasion de travailler auprès de chercheurs qui étudient des programmes coopératifs dans des domaines comme la santé mentale, la psychologie sociale et l'éducation. J'ai aussi travaillé auprès de psychologues d'organisations industrielles — effectivement, une scientifique — pour examiner les nombreuses questions de recherche liées au milieu de travail que le travail coopératif présente.

En ce qui concerne le leadership mondial possible du Canada dans le domaine de l'apprentissage intégré au travail, je considère la recherche comme un élément clé. Comme mes collègues l'ont dit, on peut apprendre beaucoup de choses de l'Australie, qui a mis en place une stratégie nationale au sujet de l'AIT et qui mène des activités de recherche constantes. À l'échelle mondiale, on compte un groupe de plus en plus fort et nombreux de chercheurs dans ce domaine. S'il bénéficiait d'une aide, le Canada pourrait être bien placé pour diriger cette communauté.

Nous devons faire en sorte que plus de recherches soient menées sur les divers modèles d'apprentissage intégré au travail, mieux comprendre et documenter les répercussions sur les étudiants, la communauté et les partenaires industriels, ainsi que les établissements scolaires. Par exemple, on s'intéresse de plus en plus à des modèles d'AIT qui encouragent l'exploration par les étudiants de leurs intérêts en tant qu'entrepreneurs. La recherche est nécessaire afin qu'on comprenne mieux ce lien entre l'AIT et la formation d'entrepreneurs.

Du point de vue des employeurs, des recherches sont nécessaires pour examiner les répercussions de l'AIT sur l'efficacité organisationnelle, particulièrement en ce qui concerne la productivité, l'innovation et la portée mondiale de l'industrie canadienne. Du point de vue des établissements scolaires, nous devons mieux comprendre l'équilibre entre les résultats des divers modèles de l'AIT et les coûts institutionnels connexes pour soutenir ces programmes.

Il est essentiel de s'appuyer sur une stratégie nationale afin d'accroître la sensibilisation, l'intérêt et l'engagement à l'égard de la recherche dans ce domaine, pour faire en sorte que l'investissement fédéral réservé à la création et à l'élargissement de programmes d'AIT permette d'atteindre les résultats voulus. De plus, je crois fermement qu'une stratégie nationale représenterait une occasion pour le Canada d'être un chef de file mondial dans la recherche au sujet de l'apprentissage intégré au travail et dans sa mise en pratique.

Encore une fois, je vous remercie, monsieur le président et mesdames et messieurs, de m'avoir fourni l'occasion de m'adresser à vous aujourd'hui.

● (1625)

Le président: Vous êtes bien certaine de ne pas avoir besoin de plus de temps? D'accord, je faisais juste vérifier. Je ne me lasserai jamais d'entendre ces chiffres. Merci.

Notre premier intervenant sera le député Blaney, s'il vous plaît.

L'hon. Steven Blaney (Bellechasse—Les Etchemins—Lévis, PCC): Merci, monsieur le président.

Avant qu'on arrive au Comité, nous recevions les champions olympiques à la Chambre des communes. J'ai maintenant l'impression que nous sommes les champions de l'apprentissage intégré au travail.

Mon premier commentaire est destiné aux analystes. Il serait intéressant de savoir comment nous nous situons à l'échelle internationale par rapport à nos chiffres concernant les étudiants des niveaux postsecondaires au Canada qui entreprennent un programme d'apprentissage intégré au travail. Selon ce que vous avez dit, nous sommes des chefs de file mondiaux certainement en ce qui concerne la recherche, mais sommes-nous...

Bonjour à tous. C'est vraiment encourageant de vous entendre. M. May est un ardent défenseur de l'Université de Waterloo. J'ai obtenu mon diplôme du système de coopératives de l'Université de Sherbrooke, qui a en réalité été inspiré par celui de Waterloo.

[*Français*]

J'ai donc fait mes études dans un environnement francophone. Mon neveu est aussi diplômé de Sherbrooke.

[*Traduction*]

Mais je ne vous dirai pas l'année, parce que cela fait assez longtemps.

Ma question s'adresse à la témoin à Victoria, Mme Norah McRae.

Est-il difficile de trouver des employeurs pour les étudiants du programme coop?

Mme Norah McRae: Votre question m'était adressée et elle portait sur le fait de savoir s'il est difficile de trouver des employeurs.

Je pense qu'on pourrait dire qu'un élément continu du travail de la plupart des programmes coopératifs au pays ou des programmes d'apprentissage intégré au travail consiste à trouver des employeurs appropriés qui fourniraient le type d'environnement permettant aux étudiants d'apprendre, de croître et de se perfectionner. Toutefois, certains progrès récents ont grandement aidé, comme le programme d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants, le financement fédéral qui fournit des subventions salariales aux employeurs qui embauchent des étudiants. Cela aide beaucoup. Tout type d'incitatif financier qui apporte une aide aux étudiants, qui aide à payer... Nous faisons valoir avec force que ce devrait être des expériences rémunérées, dans la mesure du possible — pas toujours. Tous les types d'incitatifs financiers font toute la différence.

Les messieurs de la Chambre de commerce ont parlé de façon très éloquente de l'importance du secteur des petites et moyennes entreprises dans cette initiative. De nombreuses petites et moyennes entreprises aimeraient beaucoup participer à l'embauche d'étudiants, mais elles n'ont pas les finances pour le faire et n'ont pas la capacité en matière de ressources humaines. Elles ont du mal à faire venir des étudiants et à leur apporter une aide financière. Je pense qu'il y a ici une énorme occasion d'aider à renforcer la capacité des petites et moyennes entreprises, de sorte qu'elles puissent participer plus efficacement à l'AIT.

L'hon. Steven Blaney: Merci.

Pendant que vous parliez, j'ai vu quelques personnes hocher la tête. Aimeriez-vous ajouter quelque chose, à savoir s'il est difficile de trouver des employeurs — ça l'est — mais... les incitatifs? Peut-être pourriez-vous ajouter quelque chose, madame Dawson.

Mme Kristine Dawson: Je suis ici pour représenter CEWIL Canada, mais mon poste est celui de directrice des programmes coopératifs, des emplois et de l'apprentissage intégré au travail au Collège Conestoga qui est situé à proximité de l'Université de Waterloo. C'est mon domaine de travail depuis les 18 dernières années.

En tant que praticienne, je dirais qu'il peut être difficile de trouver des employeurs dans le cadre de programmes coopératifs. Cela peut vraiment dépendre du secteur. Parfois, la demande dépasse l'offre d'étudiants, et parfois, l'offre surpasse la demande. Il peut être difficile de trouver cette correspondance.

Par rapport au point soulevé par Norah, les subventions salariales sont un excellent avantage. En Ontario, je pense que nous sommes très avantagés de pouvoir accéder au crédit d'impôt pour l'éducation coopérative de l'Ontario, qui représente aussi un avantage important en ce qui concerne la promotion de l'éducation coopérative.

● (1630)

Par rapport au point soulevé par mon collègue Patrick, la participation des petites entreprises est un défi important; elles ont donc besoin des ressources en RH et du soutien nécessaires. Souvent, dans les établissements d'enseignement postsecondaire, nous avons des employés dont le rôle consiste à aider et à consulter les petites entreprises, à travailler avec elles, à les aider à concevoir des descriptions de poste, et cela contribue à faire participer les étudiants.

L'hon. Steven Blaney: Monsieur Snider.

M. Patrick Snider: Merci.

J'aimerais juste rappeler certains des points qui ont été soulevés jusqu'à présent.

Le soutien financier, bien sûr, est très important pour les petites et moyennes...

L'hon. Steven Blaney: Parlez-vous d'un incitatif de la part du gouvernement sous forme de crédit d'impôt pour les employeurs qui embauchent des étudiants coop? Est-ce ce que vous suggérez?

M. Patrick Snider: Cette forme de soutien, absolument. Toutefois, ce qui est le plus important, c'est de s'assurer que c'est accessible. Un des points que nous continuons de faire valoir a trait à la réduction du fardeau administratif lié à la présentation de demandes. Des programmes comme des emplois d'été, comme je l'ai dit plus tôt, sont excellents et fournissent un degré élevé de soutien, mais parfois les délais de traitement des demandes peuvent représenter un défi.

L'hon. Steven Blaney: Je suis désolé de vous interrompre, monsieur Snider, mais mon temps est limité.

Les emplois d'été ne font pas partie d'un programme; toutefois, ils peuvent être liés ou non à votre domaine d'expérience.

J'ai l'impression que c'est la meilleure façon d'apprendre. Pourquoi s'agit-il seulement d'un petit pourcentage et pourquoi voyons-nous principalement ce type d'approche dans les domaines techniques? Cela pourrait-il s'appliquer dans d'autres domaines?

Pourriez-vous expliquer pourquoi nous le faisons seulement pour, disons, les ingénieurs et d'autres personnes dans les domaines techniques?

Mme Judene Pretti: Je dirais que nous avons commencé avec un programme d'ingénierie, en 1957 et que celui-ci a été élargi pour englober l'ensemble des programmes, y compris les programmes des cycles supérieurs. L'Université de Victoria compte un pourcentage élevé d'étudiants diplômés qui participent à des stages, et ce n'est pas seulement dans les disciplines STIM.

Je pense que nous avons dans le domaine des programmes coopératifs de l'expérience pour ce type de stages de travail, et il s'agit seulement de communiquer les pratiques visant à encourager les employeurs à prendre en considération des étudiants qui ne font pas partie des domaines des STIM.

Le président: Merci.

Monsieur Long.

M. Wayne Long (Saint John—Rothesay, Lib.): Merci, monsieur le président.

Je remercie nos intervenants de cet après-midi. C'est extrêmement intéressant.

Mon expérience se situe dans les petites entreprises, et j'aurai quelques questions pour M. Snider dans quelques minutes.

L'an dernier, notre gouvernement a commencé à déployer un investissement de 73 millions de dollars au titre du programme d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants afin de créer 10 000 placements professionnels rémunérés pour les étudiants au cours des quatre prochaines années. On souhaite faciliter des partenariats plus forts entre les employeurs et créer des associations avec des écoles polytechniques, des universités et des collèges. De plus, on a annoncé, dans le cadre du budget de 2017, un investissement de 220 millions de dollars pour que Mitacs fournisse des stages de recherche, dans le but de créer 10 000 placements professionnels par année. EDSC s'était également engagé à ce que plus de 400 placements professionnels dans le cadre du programme d'apprentissage intégré au travail pour les étudiants soient attribués principalement à des étudiants de niveau postsecondaire de groupes sous-représentés dans le domaine des STIM.

Madame Bowkett, comment ces investissements dans l'apprentissage intégré au travail compléteront-ils et favoriseront-ils les programmes coopératifs et les programmes d'apprentissage intégré au travail existants?

● (1635)

Mme Gail Bowkett: Parlez-vous précisément du modèle Mitacs?

M. Wayne Long: Oui.

Mme Gail Bowkett: Je pense que ce qui distingue le modèle Mitacs, c'est l'accent qui est mis sur l'élément de recherche appliquée de nos placements. Dans de nombreux cas, les possibilités d'apprentissage intégré au travail ne portent pas nécessairement sur cet élément de la recherche. Tous les projets de recherche que nous appuyons sont soumis à un processus d'examen par les pairs, et ils sont donc validés sur le plan scientifique.

Nous comptons une équipe de personnes réparties partout au pays qui travaillent avec les partenaires commerciaux et les établissements scolaires à élaborer un objectif commun, un intérêt commun au sujet d'un projet de recherche qui servira à répondre aux besoins en matière d'innovation de l'entreprise, mais profitera aussi à l'étudiant, dans ses propres programmes de recherche. Je pense que c'est la caractéristique qui nous distingue.

Comme je l'ai mentionné, nous nous sommes d'abord vraiment intéressés aux étudiants diplômés. À l'origine, nous avons offert le programme à des étudiants au doctorat, puis l'avons élargi pour englober les étudiants de niveau postdoctoral et de niveau maîtrise également. Nous examinons cette couche au sein des établissements d'enseignement postsecondaire. Ce sont nos racines; c'est là où nous avons commencé. Nous voyons le besoin de cet axe de recherche de l'expérience de travail dans tous les niveaux des établissements d'études postsecondaires et dans toutes les disciplines également.

M. Wayne Long: C'est parfait. Merci.

Ma circonscription, Saint John—Rothesay, arrive au premier rang pour ce qui est de la pauvreté infantile au pays. Nous avons quelques problèmes majeurs en matière de pauvreté générationnelle. Le taux de pauvreté global de 30 % est deux fois supérieur à la moyenne nationale.

Dans mon bureau de circonscription, nous travaillons auprès de jeunes de ménages à faible revenu, qui s'efforcent de faire la transition vers le marché du travail et de trouver des emplois bien rémunérés. Croyez-vous que les investissements dans les programmes d'apprentissage intégré au travail ciblent de façon adéquate les jeunes issus de ce contexte? Pouvons-nous faire davantage de choses pour cibler ces groupes sous-représentés? J'aimerais obtenir un commentaire de la part de Mme Dawson et de Mme Fannon, après vous, madame Bowkett.

Mme Gail Bowkett: C'est une question intéressante. Évidemment, les programmes de Mitacs sont très axés sur les personnes qui passent par le système d'éducation postsecondaire. Je pense que, au-delà de ces possibilités, il y a d'autres programmes gouvernementaux en place qui aident à soutenir l'emploi des jeunes, et nous devons peut-être envisager des expériences d'apprentissage intégré au travail avant que les enfants n'arrivent à l'université ou au collège.

Ce n'est pas un domaine dans lequel nous exerçons actuellement des activités. D'autres ont peut-être des expériences ou une expertise différentes par rapport à cela, mais je pense que le Canada devrait en tenir compte.

M. Wayne Long: Monsieur Dawson et madame Fannon, je sais que vous aimeriez que le financement cible davantage les organismes à but non lucratif et qu'ils ciblent adéquatement les groupes sous-représentés. Comme cela serait-il versé?

Mme Anne-Marie Fannon: Comme nous l'avons dit, nous avons reçu des statistiques disant que les étudiants autochtones et les étudiants handicapés sont inscrits de façon disproportionnée dans des programmes comme les sciences sociales et les sciences humaines. En ce moment, comme ce programme est limité aux étudiants qui sont uniquement inscrits dans les STIM et les industries commerciales, nous ne rejoignons pas le vaste éventail d'étudiants canadiens de niveau postsecondaire.

L'autre chose dont nous ne tenons pas compte, c'est que ces étudiants en art et en sciences humaines pourraient travailler dans ces industries des STIM et les industries commerciales. La question de savoir comment nous élargissons le programme au-delà des étudiants coop des secteurs des STIM est une des choses dont nous parlons très précisément à l'Université Waterloo.

Je suis directrice de notre programme de perfectionnement professionnel à l'Université de Waterloo, et nous avons un modèle coop centralisé, ce qui signifie que, la plupart du temps, chaque étudiant peut postuler à chaque poste, et il revient aux étudiants de définir leur ensemble de compétences à l'intention de l'employeur et de le convaincre qu'ils peuvent faire le travail. Cela reflète bien plus la réalité du marché du travail.

Nous voyons des diplômés qui travaillent dans une gamme de postes pouvant être ou non directement liés à leur programme scolaire. Lorsque nous réfléchissons à ces modèles accessibles, ouverts et centralisés pour nos étudiants, nous aidons tous les étudiants canadiens de niveau postsecondaire.

M. Wayne Long: Merci.

Merci, monsieur le président.

Le président: Nous allons maintenant passer à la députée Sansoucy, s'il vous plaît.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy (Saint-Hyacinthe—Bagot, NPD): Je remercie l'ensemble des témoins. J'aurai des questions pour vous.

Je sais que nous vous avons demandé de patienter en début de rencontre. Je vous demanderais de bien vouloir attendre encore un petit peu, parce que je souhaite interpeller le Comité sur un autre sujet. Comme c'est un sujet qui touche un Canadien sur deux, je crois que vous allez être d'accord.

Monsieur le président, j'aimerais prendre une minute pour expliquer à mes collègues du Comité la raison pour laquelle je souhaite que nous votions sur la motion que j'ai déposée concernant les prestations de maladie de l'assurance-emploi.

Au début de 2016, le ministre nous a dit qu'il allait déposer une réforme en profondeur de la Loi sur l'assurance-emploi. Après deux ans et demi, nous l'attendons toujours, ce qui oblige notre comité à devoir se pencher de façon urgente sur différents aspects de la Loi sur l'assurance-emploi. Je préférerais que nous l'étudiions de façon globale, mais je crois qu'il est important que notre comité fasse des recommandations concernant les prestations de maladie. Depuis 1971, cet aspect de la Loi n'a pas changé. Mais en 47 ans, la réalité, elle, a changé.

Comme je l'ai dit plus tôt, un Canadien sur deux va être touché ou est touché par le cancer. Ces gens sont des travailleurs et des travailleuses. Un tiers des personnes qui reçoivent des prestations de maladie vont au bout de leurs 15 semaines de prestations. Mes collègues et moi recevons ces personnes à nos bureaux de circonscription. Nous avons devant nous des gens qui se retrouvent sans revenu après 15 semaines, alors qu'ils subissent encore des traitements. Ce n'est pas tout le monde qui a accès à des assurances privées. Cela n'a pas de bon sens qu'une mère de famille monoparentale doive retourner travailler alors que son médecin lui dit de se reposer après ses traitements de chimiothérapie ou de radiothérapie.

J'invite mes collègues à voter en faveur de cette motion pour que nous puissions parer au plus pressé. J'espère que nous mènerons une étude générale sur l'assurance-emploi plutôt que de le faire de façon morcelée. Il y a 600 000 personnes de partout au Canada qui ont signé une pétition pour dire que c'était important pour eux. Il y a des millions de travailleurs qui ont dit combien c'était important. Je pense qu'il faut les écouter.

● (1640)

[*Traduction*]

Le président: Merci.

C'est au tour de M. Long, puis de M. Blaney.

M. Wayne Long: Monsieur le président, j'aimerais proposer que le débat soit maintenant ajourné, s'il vous plaît.

Le président: Nous avons une motion pour ajourner le débat.

Aimeriez-vous un vote par appel nominal?

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: Oui, s'il vous plaît.

[*Traduction*]

Le président: D'accord.

(La motion est adoptée par 5 voix contre 4. [*Voir le Procès-verbal*])

Le président: Madame Sansoucy, vous avez proposé cette motion alors qu'il restait 5 minutes et 27 secondes. Aimeriez-vous utiliser ce temps pour poser des questions?

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: Oui, tout à fait. Merci beaucoup.

Je vais commencer par M. Snider. Votre organisation est très cohérente. Ce que vous avez suggéré comme recommandation, vous l'aviez déjà en 2014 dans votre organisation: que des subventions soient accordées aux employeurs pour leur permettre d'offrir un apprentissage intégré au travail et que davantage de recherches soient menées par le gouvernement sur les gains de productivité associés à ce type d'apprentissage.

Un groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes a formulé plusieurs recommandations. Ce groupe trouvait aussi fort intéressant le fait de favoriser le mentorat. Dans ma circonscription, plusieurs employeurs me font part de leur volonté d'avoir un tel programme.

Étant donné l'expertise de votre organisation, vous nous avez suggéré que l'attribution de telles subventions pouvait favoriser l'embauche de jeunes. Je voudrais savoir comment nous pouvons faire en sorte que ce programme soit une réussite. Le groupe d'experts sur l'emploi chez les jeunes nous a recommandé de mettre sur pied une table de concertation pour créer un tel programme en partenariat avec les entreprises et les employeurs. Il nous a dit que le gouvernement devrait agir rapidement pour que le programme mis de l'avant réponde aux objectifs souhaités.

Selon vous, est-ce que ce serait une bonne recommandation?

[*Traduction*]

M. Patrick Snider: Je dirais que les recommandations pour maintenir une table ronde sur la rétroaction et obtenir les commentaires des entreprises concernant les résultats du programme demeurent absolument une priorité.

Une chose sur laquelle nous continuons d'insister, c'est nous assurer que les entreprises font partie du processus et qu'on les écoute lorsqu'il s'agit des résultats de ces programmes. Je pense que oui, absolument, cela demeure un domaine où l'on doit continuer de s'assurer, une fois que ces programmes sont mis en place, qu'il y a une reddition de comptes et que l'on mesure les résultats.

● (1645)

Pour donner quelques exemples, nous avons vu EDSC faire récemment de l'excellent travail au sujet des résultats des programmes d'éducation en utilisant des données fiscales, des relevés d'emploi et des relevés d'assurance-emploi. Ce type d'utilisation de données administratives peut être extrêmement utile. Les dossiers de prêts étudiants... toutes ces choses peuvent fournir de très solides points de données au sujet de l'efficacité de ces programmes. Je pense que, dans l'avenir, à mesure que ces modèles de financement seront mis en place et qu'un plus grand nombre de ressources seront attribuées à des programmes différents pour soutenir l'apprentissage intégré au travail, ces autres mécanismes de rétroaction deviendront extrêmement importants et devraient être étudiés durant leur déploiement.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: Ma deuxième question s'adresse à la représentante de Mitacs.

Vous avez parlé des 6 000 stages et des 10 000 autres à venir. Vos stages sont rémunérés, si j'ai bien compris. Selon votre expertise, quelle devrait être la rémunération des étudiants qui désirent acquérir une expérience professionnelle tout en ayant une santé financière décente?

Comme vous le savez sans doute, le NPD recommande que le salaire minimum soit de 15 $ l'heure. Ce taux horaire permettrait aux étudiants de vivre adéquatement et de poursuivre leurs études.

Êtes-vous en mesure de nous dire quel taux horaire devrait être offert à ces jeunes pour que ceux-ci soient rémunérés adéquatement?

[*Traduction*]

Mme Gail Bowkett: Je peux certainement vous parler de notre modèle financier et de la façon dont nous payons les salaires de nos stagiaires. Nos stages sont établis en fonction d'une période de quatre mois. Nous les appelons « unités de stage », à des fins pratiques seulement, mais un étudiant peut faire un stage, deux stages l'un à la suite de l'autre, ou bien revenir l'année suivante. Nous pouvons utiliser ces unités comme des blocs de construction pour construire un projet de recherche avec notre partenaire de l'industrie.

Pour chaque unité de stage, l'étudiant recevra 10 000 $ en salaire durant cette période. Les institutions reçoivent également un peu de financement pour couvrir certains des frais de recherche réels associés aux projets, parce que les stagiaires sont codirigés par un directeur universitaire et le partenaire extérieur, le partenaire de l'industrie.

C'est notre modèle financier actuel.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: Merci.

Ma prochaine question s'adresse aux représentants des universités.

Selon une étude du directeur parlementaire du budget parue en 2015, la surqualification des nouveaux diplômés universitaires canadiens a augmenté depuis 25 ans et les jeunes sont souvent plus qualifiés que ce qu'exige leur profession. Est-ce quelque chose que vous avez aussi constaté?

Quelles pistes de solutions permettraient d'aider à résoudre ce problème?

Lundi, nous avons entendu les témoignages des représentants du Syndicat des métiers de la construction du Canada. Ils nous ont dit trouver dommage qu'on oriente les meilleurs étudiants vers des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés. Les gens issus de l'immigration valorisent aussi beaucoup le fait d'avoir des diplômes.

Observez-vous cela aussi? Comment peut-on s'attaquer à cette situation?

[*Traduction*]

Le président: Le temps est écoulé, mais je vais autoriser une brève réponse, s'il vous plaît.

Mme Anne-Marie Fannon: L'une des choses que nous voulons faire ressortir avec l'apprentissage intégré au travail, c'est qu'il offre vraiment à l'étudiant cette occasion d'acquérir une certaine expérience et ce que nous définirions presque comme une entrée dans le monde du travail pendant qu'ils y participent.

De nombreux employeurs disent qu'ils recherchent au moins une année d'expérience, que ce soit des activités d'emploi rémunérées ou des activités parallèles, et ce genre de choses. Alors que nous voyons assurément une augmentation des titres de compétence partout au pays, une des choses que l'apprentissage intégré au travail réussit à faire, c'est donner aux étudiants cette expérience de travail souvent rémunéré pendant qu'ils fréquentent l'école, de sorte qu'ils aient ce réseau professionnel et soient en mesure d'accéder plus facilement à des postes, et, comme le montrent certaines statistiques, d'obtenir une promotion plus rapidement.

Je ne sais pas s'il y a autre chose que vous aimeriez ajouter.

Le président: Merci. Nous devons en fait passer à autre chose.

Madame Fortier, s'il vous plaît.

[*Français*]

Mme Mona Fortier (Ottawa—Vanier, Lib.): Merci beaucoup, monsieur le président.

Bonjour à tous.

Le président sera sans doute heureux d'apprendre que mon mari est diplômé de l'Université de Waterloo et qu'il y a suivi un programme COOP.

Je viens d'un milieu urbain et j'ai une mauvaise connaissance de la réalité des entreprises et des associations qui évoluent dans les milieux ruraux et éloignés.

Quelle serait la participation des entreprises ou des associations à des programmes COOP en milieu rural et éloigné?

Pour commencer, j'aimerais avoir l'opinion des représentantes d'Enseignement coopératif et apprentissage en milieu de travail Canada, soit de Mme Dawson ou de Mme Fannon.

● (1650)

[*Traduction*]

Mme Kristine Dawson: Bien sûr.

Un des avantages de stages de travail coopératifs rémunérés, c'est que puisque les étudiants gagnent un revenu et qu'ils vont travailler pendant une période étendue de quatre mois, parfois sans interruption pour 12 mois, ils vont songer à déménager pour le travail. Cela offre la possibilité d'amener le talent des étudiants de l'établissement où ils étudient vers d'autres collectivités.

C'est une des tâches...

Mme Mona Fortier: Y a-t-il beaucoup d'employeurs ou d'associations dans les collectivités rurales ou éloignées qui demandent ces types de programmes? Quel est le niveau de participation? Est-il élevé?

Mme Kristine Dawson: Pour vous fournir quelques statistiques, dans les Territoires du Nord-Ouest, nous avons 1 590 stages de travail déclarés. C'est un nombre important.

Une des tâches du personnel de nos établissements d'enseignement postsecondaire, c'est d'aller parler aux employeurs, de faire la promotion. Vraiment, c'est une occasion d'élargir la portée, d'élargir les ressources afin de communiquer avec des employeurs et de leur faire savoir que ces étudiants existent.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: D'accord.

Madame Bowkett, avez-vous des commentaires à ajouter?

[*Traduction*]

Mme Gail Bowkett: J'aimerais rapidement ajouter quelque chose. Il y a des établissements dans des collectivités, grandes et petites, partout au pays, et on fait beaucoup de sensibilisation dans certaines de ces petites collectivités. Je pense qu'une partie de la beauté des expériences d'apprentissage intégré au travail tient au fait que nous pouvons prendre des étudiants de certains établissements et appliquer l'initiative à des collectivités, peut-être où cet établissement est situé.

Pour donner un exemple très rapide, nous menons un projet de grande envergure à Cornwall, en Nouvelle-Écosse, qui sollicite près de 100 stagiaires sur une période de trois ou quatre ans. Nous voyons assurément un intérêt de la part de ces collectivités rurales ou éloignées.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: D'accord. Merci.

Monsieur Snider, en ce qui a trait à la Chambre de commerce du Canada, y a-t-il des petites et moyennes entreprises situées en régions éloignées ou rurales, ou même en régions urbaines, qui font pression pour participer à cela avec des étudiants COOP?

[*Traduction*]

M. Patrick Snider: Je dirais que vous avez raison sur le fait qu'un problème se pose en ce qui a trait à la taille des entreprises qui participent et à la distance qui les sépare des établissements d'enseignement supérieur. Nous constatons que ces entreprises font face à un certain nombre de défis. C'est courant pour beaucoup de petites et moyennes entreprises.

La sensibilisation — le simple fait de savoir que ces programmes existent et quel genre d'engagement ils supposent — est un élément important. Il s'agit de l'un des éléments sur lesquels nous mettons l'accent. Je dirais que Waterloo est un modèle d'excellence à cet égard. On s'assure que les participants peuvent s'y retrouver dans le processus de demande de financement ou d'inscription aux programmes en tant que tels auprès des universités, en veillant à ce que ce processus soit simplifié le plus possible de manière à réduire au minimum le fardeau administratif et réglementaire des entreprises qui veulent accepter ces étudiants.

Vous avez raison. Un problème se pose, et on peut emprunter un certain nombre de voies pour le régler, des points de vue des stratégies d'approche, de la simplification du processus et de l'offre des ressources nécessaires pour prendre les étudiants en charge.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: Madame Fannon, dans votre présentation, vous avez mentionné vouloir faire de la recherche au sujet de la capacité des entreprises du pays à recourir aux étudiants du programme COOP. Ai-je bien compris? Ce que j'ai compris, c'est qu'il s'agit de recherches sur le bilinguisme. Avez-vous mentionné cela?

[*Traduction*]

Mme Anne-Marie Fannon: Merci.

Ce que je disais, c'est que nous avons récemment établi une base de données statistiques nationale bilingue. Nous recueillons des données sur l'endroit, sur l'employeur et sur le salaire de tous les étudiants qui participent à des stages de travail coopératifs au Canada.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: Est-ce que vous recensez également la langue de travail dans les programmes qui sont offerts?

Je vous pose la question parce que des organismes, comme la Fédération de la jeunesse canadienne-française et l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne, sont à la recherche de postes en français au pays pour les francophones vivant en milieu minoritaire.

Je suis curieuse de savoir si vous recensez cette information.

● (1655)

[*Traduction*]

Mme Anne-Marie Fannon: C'est une excellente question.

Je ne pense pas que nous le fassions actuellement, quoique nous envisageons d'ajouter des champs supplémentaires à notre base de données. C'est une excellente suggestion.

[*Français*]

Mme Mona Fortier: Excellent.

C'était un bon dialogue, merci.

[*Traduction*]

Le président: Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer au député Morrissey; vous avez la parole.

M. Robert Morrissey (Egmont, Lib.): Merci, monsieur le président.

J'aimerais donner suite aux questions que vous avez soulevées précédemment, madame Bowkett.

Concernant les 100 stagiaires à Cornwall, je suis curieux de savoir ce qui motive ce projet. Pourriez-vous nous donner un peu plus de détails? C'est à Cornwall, en Nouvelle-Écosse. Vous y avez fait allusion.

Mme Gail Bowkett: Oui, il s'agit d'un projet que nous menons avec... et, bien entendu, maintenant que vous m'avez mise sur la sellette, je n'arrive plus à me souvenir du nom de l'entreprise. C'est « quelque chose Seaplants »...

M. Robert Morrissey: Est-ce Acadian Seaplants?

Mme Gail Bowkett: C'est Acadian Seaplants, oui, merci beaucoup. Cette entreprise possède une installation de recherche dans cette ville. Nous avons discuté avec ses responsables de leur programme de recherche et de leurs besoins en la matière, et, essentiellement nous avons mis sur pied ce que nous appelons un projet de grappe afin qu'ils puissent avoir accès à des stagiaires sur un certain nombre d'années, soit trois ou quatre ans, je crois.

M. Robert Morrissey: D'accord, alors, comment ce projet se comparerait-il...? Manifestement, il connaît beaucoup de succès. Je connais bien l'entreprise. Je connais ses propriétaires...

Mme Gail Bowkett: Voilà.

M. Robert Morrissey: ... mais je ne savais pas qu'ils participaient dans cette mesure.

Brièvement, pourriez-vous nous expliquer quelles conditions vous avez été en mesure de réunir pour faire de ce travail un succès? Je m'intéresse à la longue durée des stages.

Mme Gail Bowkett: Tous les stages continueront à avoir une durée de quatre mois. Il s'agit d'un exemple de situation où nous les avons utilisés, essentiellement, comme des blocs Lego. Il peut y en avoir cinq en un an, cinq sur deux ans, ou bien on peut les agencer tous ensemble. Il faudrait que je vous redonne des nouvelles pour vous fournir les détails concernant la recherche qui serait menée.

M. Robert Morrissey: Est-ce propre à ce projet?

Mme Gail Bowkett: Non, c'est ainsi que nous avons conçu nos programmes. Nous pouvons mener des projets dans le cadre desquels un seul stage est offert, et c'est tout. D'autres de nos projets comportent deux, cinq ou dix stages. Nous pouvons vraiment les organiser et les agencer de manière à répondre aux besoins du partenaire de l'industrie.

M. Robert Morrissey: D'accord.

Cette question s'adresse généralement à quiconque voudra bien formuler un commentaire. Au cours de la dernière décennie, avez-vous observé des tendances? Je poserai également la question à la Chambre de commerce du Canada, qui représente les entreprises, mais, du côté universitaire, avez-vous observé des tendances à cet égard, qui vous amènent à faire une analyse différente, maintenant? Cette question s'adresse à qui voudra bien y répondre.

Madame McRae.

Mme Norah McRae: Oui, ou bien vouliez-vous que Patrick, de la chambre, réponde en premier?

M. Robert Morrissey: Je veux entendre votre réponse, puis je souhaiterais connaître celle de Patrick.

Mme Norah McRae: En général, les tendances que j'ai observées sont un accroissement général du nombre de programmes d'apprentissage intégré au travail offerts dans l'ensemble du pays, alors une expansion des divers types de programmes ainsi qu'un plus grand nombre et une plus grande diversité de programmes. Comme on l'a mentionné précédemment, vous auriez de la difficulté à ne pas trouver d'établissements qui offrent un apprentissage intégré au travail dans un éventail de disciplines universitaires, alors ce ne sont réellement plus seulement les disciplines de STEM. Il y a un accroissement du...

M. Robert Morrissey: Cela s'est-il produit au cours des 10 dernières années?

Mme Norah McRae: Il y a eu un accroissement à ce chapitre, une expansion de l'éventail des types de programmes.

L'intérêt à l'égard de l'éducation internationale s'est accru, pour ce qui est des étudiants qui partent et des étudiants étrangers qui arrivent. Tous nos établissements ont connu une augmentation du nombre d'étudiants étrangers sur leurs campus, et ces étudiants s'intéressent beaucoup à l'acquisition d'une expérience d'apprentissage intégré au travail, au Canada et ailleurs.

Selon le Bureau canadien de l'éducation internationale, la moyenne nationale d'étudiants qui font des études à l'étranger varie environ entre 2,5 et 3 %. C'est environ trois fois plus pour les étudiants qui effectuent un apprentissage intégré au travail à l'étranger en raison du lien avec le perfectionnement professionnel dans un contexte international et de l'acquisition de compétences applicables à l'échelle mondiale.

Dans mon établissement, nous observons un accroissement au chapitre de la participation des étudiants autochtones à nos programmes. Nous le constatons dans certains cas, mais je ne dirais pas que c'est généralisé.

M. Robert Morrissey: Merci, madame McRae.

Monsieur Snider.

M. Patrick Snider: Nous avons pu établir un certain nombre de tendances diverses. Par exemple, si on regarde la discussion au sujet de choses comme l'écart au chapitre des compétences dont parlent les employeurs, je pense qu'on a observé un changement assez important dans la nature de cette conversation au cours des 10 dernières années. Auparavant, on entendait davantage parler du manque de compétences techniques particulières, par exemple, alors que, maintenant, je pense qu'on tient une discussion élargie au sujet de la demande à l'égard d'un vaste éventail de compétences professionnelles et de capacités d'adaptation. Nous commençons à voir une discussion concernant des choses comme des caractéristiques générales, un état d'esprit axé sur la croissance, le professionnalisme, la résilience, ce genre de choses. Je pense qu'on a observé un changement dans ce que les gens souhaitent tirer des expériences de travail et d'apprentissage créatives.

Il est certain qu'elles sont beaucoup plus appréciées de façon générale. Je pense qu'un plus grand nombre d'entreprises les connaissent et qu'elles y participent, quoiqu'il reste encore des limites quant au nombre qui en sont capables. Il y a un large consensus sur le fait qu'elles constituent une partie de plus en plus importante.

De plus, on voit les étudiants participants arriver avec une connaissance bien plus grande des défis à relever sur le marché du travail. Je pense qu'ils savent qu'ils arrivent sur un marché plus concurrentiel. On reconnaît de plus en plus que l'apprentissage n'est pas quelque chose de ponctuel, qu'il dure toute une vie. On peut établir un certain nombre de tendances qui ont gagné en importance au fil du temps. Cela dépend de l'exemple particulier dont il s'agit. Tout cela fait partie d'une discussion continuelle, ces derniers temps.

● (1700)

Le président: C'est excellent.

Merci beaucoup.

Nous allons maintenant passer au député Warawa; vous avez la parole.

M. Mark Warawa (Langley—Aldergrove, PCC): Merci, monsieur le président.

Je remercie les témoins.

Madame McRae, vous avez souligné le fait qu'un nouveau programme d'étude et une nouvelle expérience sont essentiels aux besoins changeants en milieu de travail.

Ma responsabilité dans la législature actuelle consiste à représenter les Canadiens âgés, et, actuellement, ils sont plus nombreux que les jeunes. Un Canadien sur six est une personne âgée, et, d'ici douze à treize ans, ce sera un sur quatre. Un changement démographique majeur est en cours au Canada. Ce changement apporte des défis, mais aussi des possibilités. Les jeunes ont la possibilité de prendre part aux soins gériatriques et aux soins à domicile; ce sont d'énormes possibilités de bons emplois de qualité. On peut monter les divers échelons en soins gériatriques et même en soins palliatifs.

Ma question porte sur le budget de cette année. Le gouvernement a reconnu le vieillissement de la population et a affirmé qu'à mesure que la population du Canada continuera de vieillir, nous devrons nous préparer aux défis auxquels font face les personnes âgées, et surtout les femmes âgées. C'est parce qu'elles vivent plus longtemps. Voilà pourquoi le budget de 2018 propose que l'on fournisse, par l'intermédiaire de l'Agence de la santé publique du Canada, 75 millions de dollars pour appuyer le projet pilote sur la santé des aînés.

Madame McRae, considéreriez-vous que Victoria — l'Ouest du Canada — est un bon endroit où envisager la mise en œuvre d'un projet pilote sur la façon de mieux prendre soin des personnes âgées? Le gouvernement a prévu ces sommes au budget, et la question est la suivante: quel est le meilleur endroit où les dépenser? Pourriez-vous présenter un exposé d'une minute sur les raisons pour lesquelles Victoria serait un excellent endroit pour mener un projet pilote?

Mme Norah McRae: Bien sûr que ce serait un excellent endroit; après tout, c'est Victoria. Ne s'agit-il pas de la ville des nouveaux mariés et des gens qui sont presque morts? N'est-ce pas la plaisanterie que l'on fait au sujet de Victoria? À l'exclusion de l'entreprise ici présente, bien entendu.

Des voix: Ah, ah!

Norah McRae: Je suis certaine que je pourrais vous mettre en communication avec les personnes concernées, au centre d'étude du vieillissement. Ce très important centre de recherche situé à l'Université de Victoria se penche précisément sur ces enjeux touchant la santé et le bien-être de notre population vieillissante et sur les façons dont nous pouvons mieux réussir à répondre aux besoins de cette vague grise, comme je pense qu'on l'appelle, de sorte que nous puissions mettre en place les services de soutien nécessaires et assurer une bonne qualité de vie pour nos personnes âgées. Comme vous l'avez indiqué à juste titre, il y a toutes sortes de possibilités de travail intéressantes et de carrières d'avenir pour les personnes qui s'intéressent aux soins gériatriques et qui croient à l'importance d'une qualité de vie pour nos personnes âgées.

Pour faire un exposé d'une minute, je pense que Victoria est un endroit charmant pour ce genre de projet, qui convient naturellement, et nous disposons d'un centre d'étude sur le vieillissement qui pourrait fournir les éléments de recherche à l'appui de ce genre de projet pilote.

M. Mark Warawa: Merci, madame McRae.

J'ai une question à poser à M. Snider, de la Chambre de commerce.

J'ai de l'expérience dans les petites entreprises. Je suis membre de la chambre depuis presque 30 ans. Même en tant que député, je soutiens notre chambre locale et j'apprécie vraiment le fait qu'elle demeure non partisane, tout en représentant les petites entreprises d'une manière très nécessaire. Elle leur donne également des conseils sur la façon dont elles peuvent établir des liens et procurer aux jeunes et à la prochaine génération l'expérience dont ils ont besoin.

Le PDG de la Chambre de commerce du Canada, Perrin Beatty, a formulé un commentaire sur le budget. Il a affirmé ce qui suit:

> Le secteur des affaires canadien demandait au gouvernement du Canada de se pencher sur les défis de base comme l'érosion de la compétitivité de nos entreprises, la nécessité d'attirer plus d'investissement provenant du secteur privé et un plan réaliste de retour à l'équilibre budgétaire.

Il a poursuivi en disant ce qui suit:

> Les États-Unis sont en train d'aller de l'avant avec la plus importante restructuration de leur système fiscal et réglementaire. Pendant ce temps, les différents paliers de gouvernement du Canada s'en vont dans la direction inverse en augmentant les coûts et en ajoutant des barrières réglementaires. Nous avons désormais besoin que le gouvernement fédéral donne le ton en agissant pour réduire l'écart en compétitivité du Canada et enrayer la fuite des capitaux.

La chambre est également déçue de l'absence de plan concret et responsable visant à équilibrer le budget et des attentes économiques irréalistes qui ont été établies. M. Beatty a déclaré ce qui suit:

> En ajoutant 18 milliards de dollars supplémentaires à la dette du pays en 2018, le gouvernement semble croire que nous pouvons dépenser pour retourner à la prospérité. Si Ottawa continue de nous endetter quand l'économie se porte bien, nous ne pouvons que nous imaginer ce dont nos finances publiques auront l'air lorsque nous serons en situation économique difficile.

En quoi cette situation influera-t-elle sur l'avenir? Nous assumons le fardeau d'une dette croissante et manquons de compétitivité, et le monde entier est maintenant notre principal concurrent, en raison d'Internet et du magasinage en ligne. À mesure que nous deviendrons moins concurrentiels, qu'arrivera-t-il aux emplois? Il y en aura-t-il plus ou moins, ou bien est-ce statique?

● (1705)

M. Patrick Snider: La déclaration en soi est éloquente. La position de la chambre est très claire, c'est-à-dire que la clé, en ce qui concerne le traitement des entreprises par le gouvernement, c'est de mettre l'accent sur la compétitivité. Nous devons nous assurer qu'il y a une stabilité budgétaire à long terme et que nous pouvons continuer longtemps d'avoir une économie concurrentielle comparativement à nos partenaires commerciaux et nos concurrents de partout dans le monde. En ce sens, nous nous attendons, à la lumière de beaucoup des estimations à long terme, à obtenir un résultat négatif si nous continuons sans régler les problèmes qui ont été mentionnés dans cette déclaration.

C'est un peu en dehors de mon domaine d'expertise personnelle. Je vous recommanderais de consulter certains des autres directeurs des politiques de la chambre pour obtenir une explication plus détaillée, mais il s'agit d'une déclaration assez éloquente.

Le président: Merci beaucoup.

Revenons au député Morrissey, qui a obtenu un temps de parole à peine suffisant.

M. Robert Morrissey: Merci, monsieur le président.

Pour donner suite aux commentaires formulés par mon collègue, je dirais simplement que le gouvernement précédent n'a jamais équilibré les budgets, qu'il a cumulé un déficit de 150 milliards de dollars et qu'il a créé un faux excédent budgétaire avant les élections. Je pourrais ajouter qu'il l'a fait aux dépens des personnes âgées, même s'il s'adressait à elles. Notre programme de financement est axé sur les programmes sociaux et vise à améliorer des programmes comme celui en question.

Cela étant dit, je voudrais revenir à Mme Fannon afin qu'elle formule un commentaire sur la tendance. Cette question a suscité mon intérêt, car elle ajoute vraiment de la substance à l'étude que nous menons.

Mme Anne-Marie Fannon: Absolument. Simplement pour donner suite aux commentaires formulés par notre collègue de la Chambre de commerce du Canada, cette notion selon laquelle il y a de moins en moins de cheminements qui mènent directement à l'emploi est une tendance que nous observons vraiment. Cela ne veut pas dire que nos diplômés canadiens ne sont pas employables, ni qu'ils ne pourront pas trouver la voie qui mène à des postes de grande qualité hautement rémunérés, mais cela signifie que ces voies sont plus tortueuses qu'elles l'étaient dans le passé.

Encore une fois, l'un des nombreux avantages que présente l'apprentissage intégré au travail tient à cette possibilité d'explorer une multitude de carrières. Un étudiant stagiaire pourrait obtenir des stages rémunérés de quatre à six mois auprès de diverses organisations dans des industries différentes. Ces étudiants peuvent travailler pour un organisme sans but lucratif, ou bien pour une grande société, et ainsi de suite, et ils peuvent vraiment découvrir ce qui les passionne.

Quand nos étudiants qui se dépassent et qui excellent durant leur stage en parlent, c'est exactement ce qu'ils disent: « L'enseignement coopératif m'a permis de trouver ma passion. » Ils trouvent une organisation qui leur convient quand ils sont jeunes, puis ils commencent à se transformer, à grandir et à se perfectionner au sein de cette organisation. Nous observons réellement cette idée de perfectionnement des compétences transférables, et il y a de nombreuses voies qui mènent à l'emploi, mais elles sont moins directes.

● (1710)

M. Robert Morrissey: Merci.

Mme Gail Bowkett: Si je puis ajouter un élément aux tendances qui ont déjà été mentionnées, l'intérêt accru des jeunes qui passent par nos établissements d'enseignement postsecondaire à l'égard de l'entrepreneuriat est une tendance que nous observons assurément.

Nous constatons également que les étudiants qui ont entrepris un stage de recherche à Mitacs en ressortent — et parfois de façon très inattendue — avec la volonté de démarrer leur propre entreprise. Maintenant qu'ils ont acquis une certaine expérience du monde réel, ils se disent: « Attendez une seconde, j'ai cette excellente idée », ou bien « J'ai effectué cette recherche, et je pense avoir quelque chose qui est commercialisable. Je pourrais peut-être démarrer une entreprise. »

Nous commençons à considérer cela comme une voie ou un résultat qui mène au marché du travail et qui a peut-être pris de l'ampleur au cours des dernières années.

Mme Judene Pretti: Pour donner suite aux commentaires formulés par Gail, je dirais qu'il s'agit exactement de la tendance que nous avons observée à Waterloo en ce qui a trait à l'entrepreneuriat.

Nous discutons de façons de mieux appuyer les étudiants dans le cadre des programmes universitaires, mais nous avons également conçu les programmes de manière à ce que les étudiants puissent, durant leur stage, travailler avec un mentor et élaborer leur idée d'entreprise.

Une fois, j'ai eu une conversation avec un étudiant en voie d'obtenir son diplôme qui était sur le point de lancer sa nouvelle entreprise. Il m'a demandé: « Quel est le lien? Aidez-moi à comprendre pourquoi un si grand nombre d'étudiants vont démarrer leur propre entreprise. Quel est le lien avec l'enseignement coopératif ? » Selon son commentaire, pour réussir à démarrer sa propre entreprise, il fallait posséder une certaine expérience en affaires et, comme on leur fournissait cette expérience dans le cadre des stages qu'ils effectuaient de 18 ans à — habituellement — 23 ans, ils étaient ensuite prêts à se lancer, parfois dès l'âge de 24 ans, c'est-à-dire avant d'accumuler d'autres responsabilités qui viennent plus tard dans la vie et d'être moins enclins à prendre des risques en ce qui a trait à leur carrière.

J'ai trouvé qu'il s'agissait d'une raison possible très intéressante pour expliquer pourquoi cet apprentissage précoce intégré au travail pourrait être lié à un accroissement au chapitre de l'entrepreneuriat.

M. Ramesh Sangha (Brampton-Centre, Lib.): Je pose la même question. Avez-vous découvert pourquoi ces étudiants souhaitent se lancer dans l'entrepreneuriat?

Mme Judene Pretti: Je pense que les raisons sont très nombreuses et que c'est un projet de recherche qui doit être lancé, mais l'une des raisons, c'est le fait que Waterloo favorise cette voie, vu la réputation de l'établissement. Je pense que le fait d'exposer les étudiants à des problèmes au travail, où ils ont la possibilité de voir ce qui se passe et de trouver des idées de problèmes qu'ils pourraient résoudre, en est une autre.

Selon moi, le fait de les amener à collaborer avec des groupes de pairs qui réfléchissent aux mêmes genres de choses, tout au long des cours, est également un facteur qui y contribue.

Le président: Nous allons passer à la députée Falk; vous avez la parole, pour cinq minutes.

Mme Rosemarie Falk (Battlefords—Lloydminster, PCC): Merci, monsieur le président.

Merci de votre présence aujourd'hui.

Habituellement, les étudiants présentent une demande d'inscription aux programmes de stage. Est-ce exact? Comment en fait-on la publicité? Sont-ils annoncés seulement en ligne ou bien...

Mme Kristine Dawson: Si je puis répondre à cette question, il existe divers modèles de programmes d'enseignement coopératif qu'offrent divers établissements. Par exemple, au collège Conestoga — mon établissement —, certains programmes comportent des stages obligatoires, c'est-à-dire que, quand un étudiant présente une demande d'inscription à un de ces programmes universitaires, il doit terminer avec succès ces stages dans le but d'obtenir l'attestation d'études.

Les autres programmes sont ce que nous appelons des programmes avec stage facultatif. Cela veut dire que les étudiants pourraient être admis dans un volet non coopératif, puis, à un certain moment, ils présentent une demande et, souvent, selon leur rendement scolaire, ils sont admis dans un volet coopératif. Ensuite, ils participent à des stages.

Mme Rosemarie Falk: Si un étudiant est admis dans un programme coopératif, il est certain qu'il obtiendra un stage, pour ainsi dire.

Mme Kristine Dawson: Je voudrais dire que les programmes coopératifs imitent le marché du travail, c'est-à-dire qu'ils comportent un aspect concurrentiel comparable à la recherche d'un emploi.

Les étudiants postulent des emplois. Les postes leur sont offerts en exclusivité, et ils peuvent choisir lesquels sont adaptés à leurs objectifs professionnels, mais ils doivent se livrer concurrence pour les obtenir. Ils se présentent à des entrevues. Les employeurs les choisissent. Au bout du compte, l'étudiant décide d'accepter ou de refuser une offre. Ainsi, sa participation au processus de recherche d'emploi a certainement un rôle à jouer. Il y a des fois où les étudiants ne termineront pas le stage, mais je pense que la plupart des établissements offrant des programmes coopératifs ont mis en place des ressources pour soutenir les étudiants afin de mieux assurer leur réussite, si possible.

● (1715)

Mme Rosemarie Falk: D'accord.

Voilà ce que je veux comprendre, car il existe de nombreux programmes, diplômes ou certificats qui nécessitent la participation à des stages. Dans le cas de mon diplôme, c'est ce que j'ai dû faire. J'ai trouvé cela très difficile. Il a fallu que je trouve le stage, et il n'était pas rémunéré.

Par ailleurs, ensuite, il y a la bureaucratie qui s'y rattache. Je suis travailleuse sociale, alors à qui doit-on s'adresser pour obtenir un tel stage? À un organisme sans but lucratif? Nous voyons beaucoup d'étudiants s'adresser aux organismes sans but lucratif, et, en fait, ils n'exercent pas leur future profession. Ils n'acquièrent pas les compétences dont ils ont besoin pour aller travailler et recevoir soudainement une charge de travail ou travailler dans les services sociaux et commencer à intervenir auprès d'enfants. On ne leur donne pas la possibilité de vraiment mettre en pratique les compétences qui leur permettraient de le faire.

Je me pose simplement des questions à ce sujet. Quelles sont certaines idées pour aborder cette situation, surtout dans le cas du travail social? Je crois que cette profession a beaucoup de valeur. Elle comporte un très grand nombre de branches différentes, et on peut travailler dans un très grand nombre de domaines différents. Que pourrions-nous faire, par exemple, pour faciliter la tâche au travailleur social qui souhaite trouver un stage, sans même parler d'un stage rémunéré?

Mme Kristine Dawson: Si je puis aborder cette question également, je pense que l'une de nos recommandations concernait un soutien financier à l'intention des organismes sans but lucratif et communautaires. Voilà l'un des défis. Nous constatons que certaines industries sont habituées d'offrir des emplois étudiants et des stages rémunérés, car elles le font, depuis longtemps et qu'il y en a d'autres qui ne rémunèrent habituellement pas leurs étudiants.

Je pense que c'est là qu'il faut soutenir la création d'un changement systémique, de sorte que tous les étudiants fournissant un travail productif à un employeur soient rémunérés... C'est là que, selon moi, un certain leadership pourrait être assuré pour ce qui est d'apporter ce changement systémique.

Mme Rosemarie Falk: Merci.

Pour ma prochaine question, je veux revenir sur la question posée par Mme Fortier concernant les régions rurales et urbaines. Quelle était votre statistique concernant les territoires?

Mme Kristine Dawson: Il y a eu 1 590 stages durant la période visée par notre rapport.

Mme Rosemarie Falk: Combien de ces étudiants proviennent de régions urbaines et sont des étudiants urbains? C'est un peu désavantageux pour les personnes qui vivent dans les régions rurales.

Je me demande seulement si vous avez des statistiques à ce sujet.

Mme Kristine Dawson: Nous ne les avons pas à portée de main, mais nous pourrions faire un suivi auprès du Comité à ce sujet afin de voir si elles sont accessibles dans notre base de données statistiques.

Mme Rosemarie Falk: Si vous n'y voyez pas d'inconvénient, ce serait formidable.

J'ai une question rapide à l'intention de la chambre. Selon vous, quels types de programmes ou d'incitatifs contribueraient à encourager les petites et moyennes entreprises à embaucher des étudiants?

Le président: Une réponse brève, s'il vous plaît.

M. Patrick Snider: Pour répondre brièvement, je dirais qu'il faut offrir des programmes aussi accessibles que possible. Les délais très longs ou les formulaires de demande détaillés sont les obstacles les plus importants.

Plus c'est simple, mieux c'est, et il peut s'agir de choses aussi simples que la réclamation d'un crédit d'impôt, quelque chose qui est inclus dans le processus existant de présentation de documents. Quoi que ce soit qui simplifierait le processus et réduirait le fardeau administratif associé au processus serait l'idéal.

Mme Rosemarie Falk: C'est parfait. Merci.

Le président: Merci beaucoup.

Madame Sansoucy, vous disposez de trois minutes; vous avez la parole.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: Merci.

Lundi, je me trouvais dans une entreprise, et voici ce que m'ont dit les propriétaires. Ils sont dans un secteur de pointe et ils ont des clients partout dans le monde. Ils ont dû mettre en place leur propre centre de formation, parce que les finissants universitaires qu'ils embauchent sont un ou deux ans en retard dans leur recherche de pointe.

Le même jour, dans le journal *Les affaires*, il était question d'une conférence du président-directeur général de la Banque royale du Canada:

> Dans dix ans, « au moins » 50 % des emplois exigeront des aptitudes différentes d'aujourd'hui, poursuit M. McKay, qui cite une étude sur le sujet, publiée par la Royale en mars. Pour s'adapter, tous les travailleurs ne devront pas nécessairement se mettre au code informatique, mais devront plutôt miser sur les aptitudes « essentielles », juge-t-il. Parmi les compétences de « l'avenir », on trouve l'intelligence émotionnelle ou l'esprit d'analyse, par exemple.

Dans le fond, il a plaidé en faveur d'un lien renforcé entre les universités et les entreprises, et il a invité les entreprises à embaucher des employés ayant moins d'expérience et à offrir des stages.

Je vous ai parlé du point de vue de l'entreprise. Selon vous, comment les universités voient-elles ces prises de position des entrepreneurs?

● (1720)

[*Traduction*]

Mme Judene Pretti: Je dirais que l'un des éléments que nous considérons comme un avantage du modèle d'alternance travail-études, où les étudiants suivent des cours magistraux pour ensuite participer à des stages, c'est la possibilité qu'ils ont de voir ce qui se passe dans le monde réel, pour ainsi dire, puis de revenir en classe et d'établir des liens. Cela veut parfois dire qu'ils remettent en question ce que peuvent dire leurs professeurs en raison de situations dont ils ont été témoins. Je pense que c'est l'une des beautés du modèle d'alternance travail-études.

L'autre chose que je dirais, c'est que, pour nos employeurs — même dans les petites et moyennes entreprises — qui arrivent à s'y retrouver dans le processus de transition des projets et des rôles au moment de changer d'étudiant — parce qu'ils embauchent habituellement des étudiants à longueur d'année, pas seulement durant l'été —, cela leur donne la possibilité de créer un flux d'étudiants qui prennent le relais les uns des autres. Habituellement, nos étudiants stagiaires créent des manuels que les prochains étudiants peuvent récupérer et utiliser.

Nos facultés peuvent communiquer beaucoup de techniques aux employeurs afin de contribuer à réduire le fardeau associé à la prise en charge d'étudiants.

[*Français*]

Mme Brigitte Sansoucy: Merci.

J'aimerais simplement obtenir une précision.

Madame Dawson, vous avez parlé d'Emplois d'été Canada. Effectivement, il y a eu une augmentation des budgets. Par contre, cet été, on a diminué le nombre de semaines.

Avez-vous bien dit que, selon vous, un emploi de huit semaines dans le cadre d'Emplois d'été Canada, ce n'est pas assez?

[*Traduction*]

Mme Kristine Dawson: Oui. La durée de huit semaines d'un emploi d'été pourrait être idéale dans le cas d'un élève du secondaire ou d'une personne qui effectue la transition entre l'école secondaire et un établissement postsecondaire, mais dans la plupart des établissements postsecondaires, la période entre la session d'automne-hiver et la session d'automne subséquente est de 16 semaines.

La durée habituelle d'un stage dans le cadre d'un programme coopératif est de 16 semaines. Ce que nous constatons parfois, en ce qui concerne le programme Emplois d'été Canada, c'est que les employeurs ne sont financés que pour huit semaines, alors les étudiants doivent chercher du travail avant ou après. Ou bien, ils doivent parfois travailler bénévolement pour l'employeur en question pendant les semaines qui mènent au moment du paiement, afin que le stage compte.

Habituellement, les programmes coopératifs exigent que les stages durent au moins 12 semaines afin que l'étudiant puisse obtenir un crédit universitaire. Ce financement d'une durée de huit semaines crée des obstacles pour les organisations qui ont vraiment de la difficulté à obtenir les fonds nécessaires pour employer un étudiant pendant tout l'été.

Le président: Merci beaucoup. Voilà qui nous amène à la fin de la deuxième série de questions.

Je voudrais rappeler à nos députés les travaux à venir.

Le 23 mai, ce sera le Budget principal des dépenses. À cette occasion, les trois ministres se joindront à nous. Le 28 mai, nous allons travailler sur l'étude article par article du projet de loi C-62 durant la première heure. Pour la deuxième heure, nous aborderons le bénévolat, et nous accueillerons des témoins pour la suite de l'étude d'aujourd'hui. Le 30 mai, nous allons entendre les déclarations de témoins concernant l'entrepreneuriat.

Tout d'abord, je veux adresser mes remerciements à tous les témoins ici présents aujourd'hui. Je voyais vos noms au calendrier depuis un certain temps, et j'avais hâte à la séance. Je suis vraiment reconnaissant de votre présence à tous aujourd'hui et de votre contribution à cette étude.

Madame McRae, j'ai hâte de vous accueillir dans la région de Waterloo, et je vous souhaite la meilleure des chances dans votre rôle.

Merci beaucoup, tout le monde.

M. Mark Warawa: Monsieur le président, j'ai une question à poser avant que nous ajournions la séance.

La séance du 23 sera-t-elle télévisée?

Le président: Oui, bien sûr.

M. Mark Warawa: C'est bien.

Concernant la motion présentée par le NPD visant à ajourner le débat, quand allons-nous l'examiner?

Le président: Nous pourrons en discuter dans le cadre de nos travaux, quand nous voudrons soulever cette question.

C'est à la personne qui l'a présentée de décider, pas à moi. Ou bien la décision incombe au Comité, je devrais dire.

M. Mark Warawa: Pouvons-nous en discuter maintenant?

Le président: Bien sûr. Nous serons à court de temps sous peu, mais...

M. Mark Warawa: Nous disposons de sept minutes.

Le président: Le débat a été ajourné pour aujourd'hui, alors je ne pense pas que nous puissions y revenir aujourd'hui.

M. Mark Warawa: D'accord. Alors, je...

M. Wayne Long: J'invoque le Règlement, monsieur le président. Si nous avons ajourné le débat à ce sujet, pouvons-nous soulever cette motion le même jour?

● (1725)

Le président: Non. C'est là que je voulais en venir. Nous pourrons en discuter à l'occasion d'une séance ultérieure.

M. Mark Warawa: À l'occasion d'une séance publique ou à huis clos?

Le président: Cette décision incombera aux membres... au Comité, je devrais dire. D'accord?

M. Mark Warawa: D'accord. Merci.

Le président: Merci. La séance est levée.

Publié en conformité de l'autorité
du Président de la Chambre des communes

PERMISSION DU PRÉSIDENT

Les délibérations de la Chambre des communes et de ses comités sont mises à la disposition du public pour mieux le renseigner. La Chambre conserve néanmoins son privilège parlementaire de contrôler la publication et la diffusion des délibérations et elle possède tous les droits d'auteur sur celles-ci.

Il est permis de reproduire les délibérations de la Chambre et de ses comités, en tout ou en partie, sur n'importe quel support, pourvu que la reproduction soit exacte et qu'elle ne soit pas présentée comme version officielle. Il n'est toutefois pas permis de reproduire, de distribuer ou d'utiliser les délibérations à des fins commerciales visant la réalisation d'un profit financier. Toute reproduction ou utilisation non permise ou non formellement autorisée peut être considérée comme une violation du droit d'auteur aux termes de la *Loi sur le droit d'auteur.* Une autorisation formelle peut être obtenue sur présentation d'une demande écrite au Bureau du Président de la Chambre.

La reproduction conforme à la présente permission ne constitue pas une publication sous l'autorité de la Chambre. Le privilège absolu qui s'applique aux délibérations de la Chambre ne s'étend pas aux reproductions permises. Lorsqu'une reproduction comprend des mémoires présentés à un comité de la Chambre, il peut être nécessaire d'obtenir de leurs auteurs l'autorisation de les reproduire, conformément à la *Loi sur le droit d'auteur.*

La présente permission ne porte pas atteinte aux privilèges, pouvoirs, immunités et droits de la Chambre et de ses comités. Il est entendu que cette permission ne touche pas l'interdiction de contester ou de mettre en cause les délibérations de la Chambre devant les tribunaux ou autrement. La Chambre conserve le droit et le privilège de déclarer l'utilisateur coupable d'outrage au Parlement lorsque la reproduction ou l'utilisation n'est pas conforme à la présente permission.

Aussi disponible sur le site Web de la Chambre des communes
à l'adresse suivante : http://www.noscommunes.ca

Published under the authority of the Speaker of
the House of Commons

SPEAKER'S PERMISSION

The proceedings of the House of Commons and its Committees are hereby made available to provide greater public access. The parliamentary privilege of the House of Commons to control the publication and broadcast of the proceedings of the House of Commons and its Committees is nonetheless reserved. All copyrights therein are also reserved.

Reproduction of the proceedings of the House of Commons and its Committees, in whole or in part and in any medium, is hereby permitted provided that the reproduction is accurate and is not presented as official. This permission does not extend to reproduction, distribution or use for commercial purpose of financial gain. Reproduction or use outside this permission or without authorization may be treated as copyright infringement in accordance with the *Copyright Act.* Authorization may be obtained on written application to the Office of the Speaker of the House of Commons.

Reproduction in accordance with this permission does not constitute publication under the authority of the House of Commons. The absolute privilege that applies to the proceedings of the House of Commons does not extend to these permitted reproductions. Where a reproduction includes briefs to a Committee of the House of Commons, authorization for reproduction may be required from the authors in accordance with the *Copyright Act.*

Nothing in this permission abrogates or derogates from the privileges, powers, immunities and rights of the House of Commons and its Committees. For greater certainty, this permission does not affect the prohibition against impeaching or questioning the proceedings of the House of Commons in courts or otherwise. The House of Commons retains the right and privilege to find users in contempt of Parliament if a reproduction or use is not in accordance with this permission.

Also available on the House of Commons website at the
following address: http://www.ourcommons.ca